

Podnikání matek malých dětí jako prekérní typ zaměstnání? Srovnání zkušeností podnikatelek s malými dětmi původem z ČR a z Ukrajiny

**Romana Marková Volejníčková, Markéta Švarcová,
Alena Křížková, Lenka Formánková**

Is Self-employment a Precarious Job for Mothers of Young Children? A Comparison of the Experience of Czech and Ukrainian Entrepreneurs with Small Children in the Czech Republic

Abstract: Entrepreneurship may be associated with independence and profit, but it may also be a precarious type of employment. Self-employment is often a strategy for those groups of workers who face marginalisation and disadvantages on the labour market, such as mothers of young children or migrants. In this paper we use an intersectional approach and draw on the theory of precarity to analyse how Czech and Ukrainian entrepreneurs with small children (in the Czech Republic) describe and perceive precarity in self-employment. Our analysis shows that entrepreneurship is a form of precarious work, especially for mothers of young children. Their social position, which forms on the intersection of gender, caring commitments, and/or migration status, serves to constrain or allow certain career choices. While the main source of disadvantage for Czech entrepreneurs is the intersection of gender and caring commitments (e.g. in work-life balance), the social position of Ukrainian entrepreneurs (in the Czech Republic) is much more precarious because of their status as migrants (e.g. their low income from business is further reduced by the cost of private insurance, the paying of remittances, or the repayment of debts for migrating to the Czech Republic).

Key words: intersectional theory, precarity, self-employment, work-life balance

Marková Volejníčková, Romana, Švarcová, Markéta, Křížková, Alena, Formánková, Lenka. 2019. 'Podnikání matek malých dětí jako prekérní typ zaměstnání? Srovnání zkušeností podnikatelek s malými dětmi původem z ČR a z Ukrajiny.' *Gender a výzkum / Gender and Research*, Vol. 20, No. 2: 124–153, <http://dx.doi.org/10.13060/25706578.2019.20.2.487>.

Počty podnikajících žen celosvětově narůstají (Kelley et al 2011). V České republice se tento trend týká například žen ve věku, kdy mají malé děti (Dlouhá, Jurik, Křížková 2014). Podnikání slouží obecně jako strategie uplatnění na trhu práce pro skupiny, které jinak čelí marginalizaci a diskriminačním praktikám ze strany zaměstnavatelů (Vosko 2010). Takovou skupinou jsou ženy s malými dětmi, zvláště v období po ukončení rodičovské dovolené, ale také osoby s migrační zkušeností, zvláště ty z tzv. první generace (ibid.). Přestože podnikání bývá spojováno s nezávislostí a finančním úspěchem, někdy se stává prekérním typem zaměstnání (Wall 2015). Prekérní zaměstnání ale nelze jednoduše vymezit typem zaměstnání, spíše souvisí se znevýhodněním na základě věku, vzdělání, rodinných závazků, pracovní pozice a s ochranou na trhu práce a nastavením sociálního státu. Dále je zranitelnost na trhu práce spojena s osami diskriminace na základě genderových, rasových, etnických, národnostních anebo náboženských předsudků a stereotypů.

Pro zkoumání osob v prekérních formách podnikání využíváme koncept sociální pozice skupiny (Zavella 1991). Sociální pozici přitom rozumíme umístění intersekcio-nální identity ve strukturálním kontextu, který je historicky daný specifickým prostředím a definovaný podmínkami na trhu práce, národními politikami a normativními režimy (Valdez 2011; Welter 2011). Identita na průsečíku genderu, věku, rodičovství, migračního statusu, etnicity či rasy staví podnikající do různých sociálních pozic, resp. vytváří odlišné podmínky pro různé identity v kontextu trhu práce ČR a ukazuje se tak, že také sociální skupina podnikajících matek malých dětí je značně heterogenní z hlediska zkušeností s pracovními podmínkami. Právě přihlédnutí k intersekcio-nální perspektivě se poté ukazuje být klíčové pro pochopení voleb v rámci pracovních trajektorií osob s migrační zkušeností. Jak ukazují Lenka Formánková a Marta Lopatková (2018) v kontextu českého trhu práce na pracovních drahách mladých mužů a žen vietnamského původu, intersekcio-nální perspektiva umožňuje pochopit dynamiku vlivu vzájemného prolínání věku, etnicity a genderu jako potenciálních os z(ne)výhodnění. Odlišná etnicita v kontextu českého trhu práce může být zdrojem diskriminace, hraje rozdílnou úlohu u žen a mužů a zároveň souvisí s délkou praxe na trhu práce. Z těchto důvodů se v následujícím textu zabýváme podnikáním v kontextu pracovních drah žen, a to žen s malými dětmi a s migrační zkušeností původem z Ukrajiny, a žen s malými dětmi českého původu a narozených v České republice.¹

Podle Českého statistického úřadu představují migranti a migrantky z Ukrajiny jednu z nejpočetnějších skupin nově příchozích do ČR (ČSÚ 2018) a zároveň jsou druhou nejpočetnější skupinou migrujících osob majících živnostenské oprávnění.² Migranti

1 Článek byl napsán s podporou projektu „Modely péče a strategie sladění práce a rodiny u migrantů v České republice“ (reg. č. 17-21259S) a s podporou na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace RVO: 68378025.

2 Jedná se o 20 až 33 tisíc podnikajících. U mužů se počty podnikajících pohybují v rozmezí 14 až 20 tisíc, u žen v rozmezí 6 až 10 tisíc (ČSÚ 2018).

a migrantky do ČR přicházejí především z ekonomických a finančních důvodů (zaměstnání nebo podnikání) (Drbohlav 2003; Horáková 2006; Zajíčková, Vavrečková 2016). Migrantky mimo ekonomické důvody deklarují rovněž rodinné důvody (např. sloučení rodiny) (viz i ČSÚ 2018). Právě podnikání je jednou z možností, jak legálně působit na českém trhu práce. Sice existují výzkumy, které se zabývají integrací migrantů a migrantek z Ukrajiny na trhu práce ČR, ale výzkum zkušeností s podnikáním dosud chybí nebo je součástí obecných výzkumů o postavení cizinců a cizinek na trhu práce (Leontiyeva, Pokorná 2014).

V tomto textu využíváme teorii prekérní práce a intersekcionalní přístup (viz výše) s teorií transnacionální migrace, a to k zachycení specifické pozice podnikajících migrantek v ČR, která je dána právě jejich pobytovým³ a migračním statutem⁴. Migrantky z Ukrajiny s sebou jednak do ČR přinášejí svou zkušenost z jiného národního kontextu, který ovlivňuje prožívání jejich sociální pozice na trhu práce v ČR, a jednak participují v obou národních kontextech (např. formou remitencí, pravidelných návštěv, rodinných a přátelských vztahů na dálku apod.) (viz také Trlifajová 2009). Yana Leontiyeva a Blanka Tollarová (2011) uvádějí, že Ukrajinci a Ukrajinky poslali v roce 2010 do země původu největší finanční obnos ze všech skupin migrantů a migrantek pobývajících na území ČR. V tomto smyslu jsou tak migrantky zakotveny ve svých místních i přeshraničních sociálních sítích. Pracujeme tudíž s fenoménem souběžné participace ve více národních komunitách, která klade důraz na souběžnou důležitost místních společností a sociálních sítí, jež přesahují hranice v životě transmigrantek (Szaló 2007).

V rámci výše uvedeného teoretického zakotvení hledáme odpověď na výzkumnou otázku: Jaké aspekty prekarity podnikání prožívají matky malých dětí původem z Ukrajiny a z ČR? Naše zjištění odhalují podobnosti a rozdíly mezi zkušenostmi matek z ČR a z Ukrajiny s podnikáním v ČR. V rámci analytického zkoumání bylo vymezeno pět nejvýznamnějších oblastí prekarity. Ukážeme, že nejen gender, ale také migrační status značí v rámci podnikání specifické formy znevýhodnění. Například práce na tzv. švarcsystém, která se jeví jako možná alternativa pro ekonomické zajištění, zna-

3 Pobytový status vymezuje zákon č. 326/1999 Sb. – zákon o pobytu cizinců na území České republiky.

4 Při studiu pozice cizinců a cizinek využívají výzkumy převážně analytickou kategorii etnicity (viz např. Formánková, Lopatková 2018; Kolářová 2008), kdy sice reflektují její dynamiku, rozmanitost, proměnlivost v kontextu i čase, i roli sebeidentifikace, tedy roviny, které jsou i pro naši analýzu podstatné, avšak tento koncept nám neumožní dostatečně a komplexně uchopit pozici migranta či migrantky v českém kontextu trhu práce. Proto jsme se rozhodly využít obecnější kategorii, tzv. migrační status, která podle našeho názoru dostatečně reflektuje fakt, že jedinec je v ČR migrantem či migrantkou, což následně ustavuje jeho/její sociální pozici. Pro analýzu prekarity v podnikání u podnikatelek původem z Ukrajiny se jako primární jeví to, jak prostřednictvím své pozice migrantky na českém trhu práce vnímají a popisují zkušenost s podnikáním v ČR. Díky tomuto širšímu konceptu jsme schopny zachytit, v jakých oblastech nebo situacích zažívají podnikající migrantky v ČR z(ne)výhodnění v komparaci s podnikatelkami původem z ČR.

mená pro podnikatelky z ČR především pracovní a časovou flexibilitu, naopak pro podnikatelky z Ukrajiny se může jednat o volbu jedinou z důvodu strukturálního znevýhodnění na českém trhu práce. Pracovní flexibilitou myslíme hlavně možnost pracovat z domova nebo takzvaně na telefonu, časovou flexibilitou pak možnost využití klouzavé pracovní doby, konta pracovní doby, práci na zkrácený úvazek a rovněž práci o večerech, na směny a během víkendů, jak to umožňuje český zákoník práce. Flexibilní formy práce mohou přispívat k lepší kombinaci práce a osobního života, zároveň však často vedou k prekarizaci osob pracujících v této formě zaměstnání a jejich „uvíznutí“ v daném pracovním režimu, který neumožňuje kariérní růst, má omezené možnosti mzdového růstu a benefitů, stejně jako snížený přístup k dalšímu vzdělávání (Formánková, Křížková 2015). Také ukážeme, že v případě podnikajících matek je podstatná zejména otázka pečujících závazků, a to s ohledem na časovou investici do podnikání a efektivní rozdělení času mezi práci a péči. Výsledkem však není očekávané efektivní rozdělení času mezi práci a péči, ale spíše nutnost neustálého balancování a vyjednávání mezi pracovním a rodinným životem, které je dané vysokou pracovní zátěží v prekérních pracovních podmínkách. Další námi identifikovanou příčinou prekérní pozice komunikačních partnerek je problém, že vstupují do feminizovaných oborů podnikání, kde jsou ale nižší výdělků, což platí pro obě komparované skupiny. Migrační status se ukázal jako významný především v diskusi nad legislativním nastavením podmínek pojištění a daňových odvodů.

Podnikání jako prekérní práce?

Teoretický koncept prekarity upozorňuje na nejisté, nestabilní a špatné podmínky pracujících v klasickém zaměstnaneckém poměru (Vosko 2006). Současný trend ve studiu prekarity vystihuje především teoreticko-analytický přístup Leah F. Vosko (2006), inspirovaný Gerrym a Janine Rodgersovými (1989), jenž staví na čtyřech aspektech prekarity, které se týkají např. krátkodobosti pracovního vztahu, nedostatku kontroly nad pracovními podmínkami či odměnou, nedostatku ochrany (tj. vymahatelnost práva, krytí kolektivní smlouvou) a dále finanční nejistoty a nízkých příjmů (v českém kontextu viz Dudová, Hašková 2014; Hašková, Dudová 2017). L. F. Vosko (2006) k analýze prekarity přistupuje z hlediska její mnohohrstevnatosti, neboť nezkoumá jen určitý výsek prekérních podmínek (např. nedefinuje prekaritu jen na základě typu smlouvy, kdy jiné typy smluv než na dobrou neurčitou jsou definovány jako prekérní), ale naopak nahlíží i na sociální, politické a ekonomické příčiny a důsledky prekérních podmínek a umožní tak studovat prekérní podmínky u různých skupin pracujících (Dudová, Hašková 2014; Kalleberg 2009; Vosko 2006).

Výše uvedené pojetí prekarity (viz Rodgers, Rodgers 1989; Vosko 2006) obsahuje především ty roviny prekarity, které jsou významné u zaměstnaných, jejich alternati-

vy a často i stejné problémy však můžeme nalézt i v podnikání. Teoreticko-analytický postup využití teorie prekarity při studiu podnikajících nabízejí Leah F. Vosko a Nancy Zukewich (2006). Ty zdůrazňují, že je nutné přihlížet ke specifickým právům a povinnostem podnikajících, a to např. s ohledem na vymáhání plateb za služby či zboží, kdy postup obrany proti nezaplacení je u podnikajících oproti zaměstnaným složitější. S tím souvisí i obvyklé nulové krytí podnikajících kolektivními smlouvami, které upravují pracovní podmínky včetně procesů odměňování a možnosti jejich vymáhání. Specificky v českém prostředí upozornil autorský tým Marie Dlouhá, Nancy Jurik a Alena Křížková (2014) na to, že podnikatelky nemají stejný přístup k mateřské⁵ a k příspěvku v mateřství jako zaměstnankyně a že daňový systém, konkrétně institut daňového odpočtu na nevydělávající manželku, může odrazovat matky malých dětí od vstupu do samostatného podnikání, resp. stavět je spíše do neformální role pomáhající členky rodiny v rodinném podniku, ale často bez vlastní mzdy.

Tento koncept podnikání jako prekérní práce autorského týmu L. Vosko a N. Zukewich (2006) proto definuje prekaritu s přihlédnutím ke specifickým pracovním podmínkám podnikajících s ohledem na: a) regulaci ochrany a přístupu podnikajících k sociálním a zdravotním benefitům; b) ne/jistotu práce, tj. doba trvání podnikání, která je indikátorem možností udržení podnikání v korektních legislativních a ekonomických podmínkách; bariéry a rizika začátku/ukončení podnikání; c) kontrolu nad vlastní pracovní situací a motivací ke vstupu do podnikání; d) adekvátní příjem plynoucí z podnikání. V analýze jsme využily tento teoreticko-analytický koncept prekarity definovaný specificky pro podnikající a prostřednictvím něj nahlížíme na podmínky podnikání žen s malými dětmi původem z ČR a Ukrajiny. Prekérní podnikání však nutně neznamená naplnění všech čtyř vyjmenovaných aspektů. Důležitá je také subjektivní percepce těchto aspektů a do jaké míry konkrétní podnikající považuje své podnikání za prekérní. Za tímto účelem jsme v analýze využily rovněž níže představený intersekcionalní přístup.

Podnikání v intersekcionalní perspektivě – sledované roviny z(ne)výhodnění

Intersekcionalní přístup umožňuje chápat špatné životní podmínky nebo okolnosti jako sociální témata spíše než jako individuální problémy (Romero 2018: 172). Odhaluje i vzájemné utváření nerovností a zcela specifické pozice ve společnosti, kterým čelí lidé na průsečíku několika systémů z(ne)výhodnění, jež nemůže jednodimenzionální

⁵ V tomto textu záměrně vynecháváme slovo dovolená v případě užití termínu rodičovská a mateřská. Domníváme se, že v symbolické rovině přidání slova dovolená degraduje samotnou péči na úroveň volnočasové nebo zájmové aktivity (viz také Křížková et al. 2008).

analýza nahradit. Především mateřství a migrační status formují během podnikání zcela specifický systém z(ne)výhodnění, který nelze pochopit jen na základě analýzy zaměřující se pouze na podnikání matek nebo analýzy zaměřující se jen na specifika podnikání migrantů a migrantek v ČR. Proto v tomto textu sledujeme průsečík genderu a migračního statusu a také jejich interakci s dalšími osami znevýhodnění, jako je věk nebo dosažené vzdělání. Za využití intersekcionalní analýzy se tak soustředíme za prvé na kontext genderové struktury trhu práce i podnikání, která je významnou rovinou analýzy, neboť zde můžeme rozklíčovat důsledky strukturálních podmínek pro rodičovství nebo pečující závazky, jež produkují specifická rizika a bariéry. Za druhé se zaměřujeme na kontext migračních politik, které tvoří další osu znevýhodnění a posouvají pracovní podmínky migrujících osob jiným směrem, často překérnějším. S využitím intersekcionalního přístupu jsme schopny analyzovat individuální, strukturní i kulturní podmínky (= objektivní rovina), jež mohou různým skupinám umožňovat účast na placené práci nebo v ní naopak bránit, ale i to, jaké mají příležitosti činit rozhodnutí o vlastním životě (= subjektivní rovina) (Halvorsen et al. 2018; Lister 2003).

Kontext trhu práce ČR optikou migrace a genderu

Z hlediska genderové struktury trhu práce se jako zásadní pro analýzu prekarity v podnikání ukazuje tradiční genderový kontrakt, který ženám přisuzuje primární pečující roli a mužům primární živitelskou roli a který je viditelný v genderových vztazích jak v ČR, tak i na Ukrajině (viz např. Hankivsky, Salnykova 2012; Hašková 2000). Hana Hašková a Radka Dudová v českém kontextu (Dudová, Hašková 2014; Hašková, Dudová 2017) vyvozují, že prekarizovaná pozice pečujících žen na trhu práce je výsledkem genderované dělby práce v domácnosti, ne/dostupnosti institucionální péče a je ovlivněna ideologií intenzivního mateřství, která se v českém prostředí vyznačuje intenzivní a dlouhodobou péčí matky o dítě (viz i O'Reilly, Spee 1998). V případě podnikatelek s malými dětmi původem z Ukrajiny může být vstup do prekérních prací výsledkem nastavení genderových vztahů na Ukrajině, jak upozorňuje Petra Ezzeddine (2012). Ta ukazuje na to, že migrace z Ukrajiny do ČR je silně feminizovaná. Tvrdý požadavek na obě role (pečující i pracující) spolu s marginalizací žen na trhu práce na Ukrajině vede právě ženy k ekonomické migraci, jež se zdá jako ideální řešení nízkého příjmu domácností, např. v podobě remitencí.

Rovina genderové segregace trhu práce má svůj význam i v analýze podnikání. Genderová segregace trhu práce se totiž projevuje i v podnikatelském prostředí (EIGE 2016). Nejenže podnikatelky zakládají svá podnikání ve feminizovaných oborech (služby, vzdělávání nebo osobní asistence), ale také daleko méně podnikatelek než podnikatelů zaměstnává v rámci svého podnikání další osoby (EIGE 2016). Volba oboru podnikání je však zásadní pro výši mezd, udržitelnost podnikání atd.

Druhou důležitou osou pro naši analýzu je osa migračního statusu, a to i v návaznosti na pobytový status nebo typ víza. Tento typ analýzy je ve výzkumu prekarity a podnikání prozatím marginálním tématem (viz např. Noack, Vosko 2011). Aktuální mezinárodní výzkumy postavení migrantů a migrantek na trhu práce v přijímající zemi se zaměřují obecně na jejich integraci v rámci pracovního trhu (např. Glick Schiller, Caglar 2009), která může být realizována i prostřednictvím podnikání. Pokud se však zaměřujeme konkrétně na podnikající migranty a migrantky, je třeba vzít v úvahu tři perspektivy, jež definují jak objektivní podmínky podnikání, tak subjektivní percepce migrujících osob (Čermáková 2011). Za prvé jde o individuální rovinu, která upozorňuje právě na význam jedince a jeho vnímání vlastní situace, např. v souvztažnosti péče a podnikání. Dále strukturální přístup, který umožňuje zkoumat, jaký vliv mají struktury pracovních příležitostí anebo legislativního rámce ČR (např. migrační politika, přístup k podnikání u migrantů a migrantek) na možné volby migrantů a migrantek s ohledem na jejich konkrétní sociální pozici. Poslední, kulturní přístup vychází z předpokladu, že kulturní zdroje, jako jsou neformální sociální sítě, umožňují kopírování vzorců nebo trajektorií ekonomického uplatnění (i v podnikání) těch, kteří jsou v hostitelské zemi déle (Zhou 2004). Sociální sítě jsou významné i v kontextu volby oboru podnikání, např. s ohledem na získání klientské základny nebo snazšího etablování v oboru, a to především pro nově příchozí migrantky a migranty (viz také Leontiyeva, Pokorná 2014).

Jak bylo řečeno výše, otázka migračního statusu a typu víza může mít vliv na postavení migrantů a migrantek na českém trhu práce. Cizincům a cizinkám česká legislativa umožňuje získat povolení k dlouhodobému pobytu specificky za účelem podnikání. V případě, že cizinec nebo cizinka žádá o udělení povolení k trvalému pobytu za účelem podnikání a dále v situacích, kdy žádá o prodloužení povolení k pobytu nebo tehdy, když žádá o povolení k pobytu trvalému, musí prokazovat tzv. úhrnný měsíční příjem. V případě podnikání se jedná o platební výměr daně z příjmu za poslední zdaňovací období.⁶ Dále je potřeba pro účely stanovení čistého příjmu podnikající osoby doložit doklad z okresní správy sociálního zabezpečení o výši zaplaceného pojistného na sociální zabezpečení a dále, jde-li o osobu, která je účastníkem veřejného zdravotního pojištění (v případě migrujících se statutem trvalého pobytu), je třeba doložit také doklad o výši zaplaceného pojistného na všeobecném zdravotním pojištění. Nastavení migrační politiky v kontextu zdravotního pojištění se rovněž liší ve vazbě na pobytový status. Ze zákona⁷ musí být v ČR pojištěna každá osoba, jež má v ČR trvalý pobyt. Zákon definuje OSVČ jako povinného plátce pojistného, který musí odvádět částku odvozenou z příjmů z vlastní výdělečné činnosti. Pokud si migranti a migrantky na-

6 V souladu § 140 odst. 1 a 3 zákona č. 280/2009 Sb., daňový řád.

7 Zákon č. 48/1997 Sb. – zákon o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů.

opak chtějí založit podnikání po příchodu do ČR, podmínky založení živnosti jsou stejné pro osoby s českým občanstvím i pro ty s trvalým pobytem. Podnikající cizinci a cizinky musí na Živnostenském úřadě navíc doložit jen status svého pobytu v ČR.⁸ Vztahují se na ně i regulace týkající se zdravotního a sociálního pojištění.

Ačkoliv jsou podmínky pro migranty či migrantky a podnikající v ČR velmi podobné, možnosti zapojení do podnikatelského prostředí pro nově příchozí jsou často vzhledem k další legislativě problematické (Trlifajová 2009). Podnikání je mnohdy vnímáno jako šance, jak být nezávislý (Dy, Marlow, Martin 2016), ale podnikající migranti a migrantky mají k nezávislosti daleko. Často jsou v postavení zaměstnaných a stávají se součástí tzv. švarcsystému, který je pod menší právní ochranou z hlediska dodržování práv zaměstnaných než u klasického zaměstnání (Nekorjak 2006). Migranti a migrantky ale mohou v hostitelské zemi narážet i na další bariéry, jako je neznalost jazyka, jež jim brání v nalezení práce na zaměstnaneckou smlouvu, která je považována za ideální pracovněprávní vztah (Krchová, Víznerová, Kutálková 2008). Dále mají také problém s uplatněním vzdělání dosaženého na Ukrajině a tzv. nostrifikací⁹ a jejich vzdělání často nekoresponduje s typem prací, kterou migranti a migrantky v hostitelské zemi zastávají. Podnikání se proto může jevit jako efektivní a někdy jediná strategie, jak své vzdělání a další dovednosti uplatnit na českém pracovním trhu (viz i Leontiyeva, Pokorná 2014).

Metodologie výzkumu

K zodpovězení výzkumné otázky využíváme výpovědi 30 podnikajících žen s dětmi do 10 let věku z České republiky (17) a z Ukrajiny (13), které jsme získaly z několika výzkumů¹⁰ (celkem jsme analyzovaly čtyři skupinové rozhovory a 13 individuálních hloubkových rozhovorů). Každá metoda sběru dat má pro zodpovězení výzkumné otázky svůj účel. Skupinové rozhovory byly využity za účelem rozkrytí a pojmenování

8 U dotazovaných komunikačních partnerek se jednalo o nejčastější účel trvalého pobytu spolu s účelem sloučení rodiny, a to v případě, pokud měly v době pobytu v ČR dítě na Ukrajině a jejich manžel byl migrant pracující v ČR.

9 Uznávání dokladů o dosažení základního, středního nebo vyššího odborného vzdělání je v českém právním řádu upraveno v § 108 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (tzv. školský zákon), ve znění pozdějších předpisů a v jeho prováděcí vyhlášce č. 12/2005 Sb., Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy České republiky, o podmínkách uznání rovnocennosti a nostrifikace vysvědčení vydaných zahraničními školami.

10 Projekt „Modely péče a strategie sladování práce a rodiny u migrantů v České republice“, GA ČR, reg. číslo GA17-21259S, 2017–2019 (sběr dat proběhl v letech 2017–2018); projekt „OSVČ jako prekérní práce aneb zabraňme dalšímu znevýhodnění žen na trhu práce“, ESF Operační program Zaměstnanost, reg. číslo CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_028/0006269, 2017–2020 (sběr dat proběhl v letech 2017–2018); projekt „Celoživotní ekonomické dopady mateřství“, Norway Grants, program „Dejme (že)nám šanci“, č. projektu 274, 2014–2016 (sběr dat proběhl v letech 2015–2016).

nejpalčivějších témat vztahujících se k začátkům i průběhu podnikání. Hlubkové rozhovory nám naopak umožnily diskusi o jednotlivých tématech, která vykristalizovala ze skupinových rozhovorů, do většího detailu. V rozhovorech i fokusních skupinách jsme se zaměřily na tato témata: motivace a důvody vstupu do podnikání, finanční náročnost podnikání, rigidita trhu práce a hledání flexibility prostřednictvím podnikání a s tím související téma kombinace rodiny a podnikání, marginalizována pozice na trhu práce, zkušenost s úřady, platba povinných záloh a daní, pozitiva a negativa podnikání např. ve srovnání se zaměstnaneckou smlouvou.

Žádná z komunikačních partnerek neměla zaměstnance nebo zaměstnankyně a lze je označit za mikropodnikatelky, OSVČ či sebezaměstnané. Skupiny podnikatelek z ČR a z Ukrajiny si byly velmi podobné jak z hlediska vzdělání a oborů podnikání (více viz tabulku 1 a 2 v příloze), tak i z hlediska charakteristik, které mohou posilovat nebo oslabovat aspekty prekarity v průběhu podnikání. Umožnilo to komparaci výpovědí komunikačních partnerek z obou skupin. Jsme si vědomy toho, že homogenita výzkumného vzorku může být určitým limitem našeho výzkumu, neboť vypovídáme o situaci podnikajících žen s konkrétním vzděláním, podnikajících v určitých oborech atd. V případě větší heterogenity výzkumného vzorku by mohly být aspekty prekarity vnímány v jiné intenzitě. Naše analýza vnímání prekarity u podnikatelek z ČR a Ukrajiny však jednoznačně přispěje k rozkrytí podmínek migrantek i migrantů podnikajících na území ČR.

Při analýze dat jsme použily doslovné přepisy všech fokusních skupin a individuálních rozhovorů. Rozhovory byly kódovány a analyzovány za pomoci softwaru Atlas.ti. Během analýzy jsme využily různé druhy kódování a dále tematickou analýzu (Alholjailan 2012; Braun, Clarke 2006). Při analýze podmínek podnikání žen s malými dětmi z ČR a Ukrajiny jsme nejprve ve výpovědích hledaly oblasti prekarity (viz Rodgers, Rodgers 1998; Vosko 2006; Vosko, Zukewich 2006), ke kterým jsme následně řadily subkategorie neboli konkrétní podoby prekarity, jež samotné aktérky pojmenovávaly, a sledovaly jsme osobní percepci těchto subkategorií ve výpovědích komunikačních partnerek. Výsledkem je analytický rámec shrnující nejdůležitější aspekty prekarity žen podnikatelek s malými dětmi z ČR a Ukrajiny, který rovněž slouží jako logicky strukturované vodítko v analytické části textu (viz tabulku 3). Při komparaci zkušeností podnikajících z obou skupin jsme za využití intersekcionalního přístupu (viz Romero 2018) hledaly průsečíky různých zdrojů z(ne)výhodnění, jako je gender, migrační status, popř. věk, vzdělání atd.

Podmínky podnikání žen s malými dětmi z ČR a Ukrajiny

Následující analýza ukazuje, že zde působí strukturální, kulturní a ekonomické podmínky a bariéry, které konkrétní skupiny podnikajících, jako jsou matky, nutí volit určité pracovní strategie, a to nejen ve vztahu k migračnímu statusu, ale také ve vztahu k pečujícím závazkům. Pro účely přehledné strukturace analytického rámce uvádíme tabulku 3.

Tabulka 3: Komparace podob prekarity podnikání žen s malými dětmi z ČR a Ukrajiny

<i>Oblasti prekarity</i>	<i>Konkrétní podoby prekarity u podnikajících matek z ČR</i>	<i>Konkrétní podoby prekarity u podnikajících matek z Ukrajiny</i>
Péče v kontextu podnikání	v průběhu zaměstnání nemožnost úspěšně sladovat	v průběhu zaměstnání nemožnost úspěšně sladovat
	tradiční genderový kontrakt	tradiční genderový kontrakt
	diskriminace na trhu práce při návratu z RD	diskriminace na trhu práce při návratu z RD
	zajištění vlastních existenčních potřeb	zajištění vlastních existenčních potřeb ve vztahu k migračnímu statusu
Časová investice do podnikání	vysoká časová investice	vysoká časová investice
	práce ve večerních hodinách, o víkendech	práce ve večerních hodinách, o víkendech
Výběr oboru podnikání	genderová segregace trhu práce	genderová segregace trhu práce
	využití dosavadních dovedností a zkušeností, popř. vzdělání	replikace genderově tradičních pracovních strategií krajanů a krajanek v ČR
		jazyková bariéra
		problém s uznáním vzdělání ze země původu
Finanční nejistota a nízké příjmy	nízké příjmy	nízké příjmy v kontextu dluhů, remitencí a ve vztahu k migračnímu statusu
	nepravidelnost příjmu	nepravidelnost příjmu ve vztahu k migračnímu statusu
	nastavení cen za služby/zboží	využití zprostředkovatelské agentury
	problematická vymahatelnost	

Šedá zóna českého trhu práce	švarcsystém	švarcsystém z hlediska jeho ilegality v souvislosti s migračním statutem
	nedůvěra v sociální kontroly OSVČ ze strany státu	nedůvěra v sociální kontroly OSVČ ze strany státu
		vyjednávání o pracovních podmínkách v kontextu jazykové bariéry
Zdravotní pojištění, sociální pojištění a daňové odvody	výše odvodů na zdravotní pojištění	výše odvodů na zdravotní pojištění v návaznosti na nízké příjmy
	platba odvodů na sociální pojištění v minimální výši	platba odvodů na sociální pojištění v minimální výši
	složitost daňového systému	složitost daňového systému v souvislosti s pobytovým statutem
	nutnost platby pojistného pro čerpání PPM	nutnost platby pojistného pro čerpání PPM
	nedostatečná informovanost o právech a povinnostech	nedostatečná informovanost o právech a povinnostech ve vazbě na migrační status
	složitost daňového systému	složitost daňového systému a migrační politiky v souvislosti s jazykovou bariérou

Vysvětlivky: RD – rodičovská dovolená, PPM – peněžitá pomoc v mateřství.

Zdroj: Vlastní kvalitativní výzkum.

Péče v kontextu podnikání

Pečující závazky jsou faktorem, který strukturuje možnosti a zkušenosti podnikajících matek malých dětí (viz Jurik et al. 2019). Z analýzy vypovědí vyplynulo, že se dotazované komunikační partnerky z obou komparovaných skupin ve své pracovní biografii rozhodují s ohledem na tradiční genderový kontrakt, který jim předurčuje roli primární pečovatelky (Hankivsky, Salnykova 2012; Hašková 2000). Toto společenské očekávání totiž ovlivnilo rozhodování komunikačních partnerek v otázkách finančního zabezpečení sebe a rodiny. Na trhu práce se komunikační partnerky z obou skupin setkávaly s různými typy znevýhodnění z důvodu péče a mateřství. Například popisovaly neflexibilitu v podobě pevně dané pracovní doby, ale také to, že pro české zaměstnavatele není rodinný život zaměstnanců a zaměstnankyň tématem, které by měli reflektovat, ale rodinný život je naopak považován za zátěž (Formánková, Křížková 2015). Jako matky s malými dětmi tak komunikační partnerky

byly zaměstnavateli často vnímány jako neperspektivní pracovnice (např. kvůli péči o nemocné děti). Ve výsledku byly nuceny přijmout překerní práce, mezi něž patří určité formy podnikání, kde se však tolik nepotýkají se znevýhodněním z důvodu péče či mateřství (viz Dudová, Hašková 2014). Podnikání se pro mnohé z nich jevílo jako efektivní strategie, jak reagovat na neflexibilitu a nesenzitivnost zaměstnavatelů, a to i za cenu rizik s podnikáním spojených, např. nepravidelné nebo nízké příjmy (Křížková 2015). Ukazuje to příběh Daryi původem z Ukrajiny, která byla dříve zaměstnána v IT oboru a sama hodnotila své příjmy jako nadstandardní. Kvůli znevýhodnění z důvodu péče a mateřství tuto perspektivní a dobře placenou práci opustila a začala podnikat:

Já jsem pracovala v IT, takže bych asi neměla žádný problém najít práci (po rodičovské – pozn. aut.), ale měla jsem malé děti a nemám tady rodiče. Víím, že děti budou nemocné, že můžou každé dva týdny na týden onemocnět. To asi byl v práci problém. Tak jsem musela začít podnikat, protože můžu pracovat z domova (...), ale pořád pracuju několik hodin denně, ale jsem flexibilní. (Darya, UA)

U podnikatelek původem z Ukrajiny byla flexibilita jedním z podstatných motivů vstupu do podnikání, ale v mnoha případech šlo o vítaný benefit, jenž jim podnikání umožnilo. Primárním motivem byla často finanční stránka podnikání, např. ve vztahu k zajištění vlastních existenčních potřeb nebo potřeb rodiny (v ČR i v zemi původu), jak ukážeme dále. Mezi českými podnikatelkami byla naopak flexibilita kvůli péči o děti jedním z hlavních motivů pro vstup do podnikání.

Také důsledky strukturálních podmínek v souvislosti s nedostupností zařízení péče o děti předškolního věku negativně dopadaly na komunikační partnerky, které nemohly umístit své děti do mateřských škol, což – jak ukazuje také Radka Dudová a Hana Hašková (2014), vede k přetrvávání v prekarizovaných pozicích. Pro podnikatelky původem z Ukrajiny byla situace s umístěním dětí do předškolních zařízení ještě náročnější z důvodu jazykové bariéry jak matek, tak dětí. Řešení v podobě využívání institucí soukromého charakteru se pro obě skupiny komunikačních partnerek jevílo jako nedostupné z důvodu finanční náročnosti těchto zařízení. Komunikační partnerky původem z ČR využívaly pomoc vlastní rodiny při zajišťování péče. Komunikační partnerky z Ukrajiny touto možností nedisponovaly, jelikož u valné většiny z nich zůstávali jejich rodinní příslušníci obvykle v zemi původu.

Otázka péče, a především otázka toho, jak péče ovlivňuje rozhodování žen v kontextu podnikání (od vstupu do podnikání, výběru oboru, který umožní flexibilitu, až po nastavení pracovní doby) je linkou, jež se line příběhy všech podnikajících matek, které zde představujeme (viz i Jurik et al. 2019). Tuto linku sledujeme i v dalších částech analýzy, neboť potřeba kombinace práce s péčí vedla mnoho dotázaných komu-

nikaçních partnerek k volbì takových strategií v průběhu podnikání, které jejich pozici na trhu práce prekarizovaly.

Časová investice do podnikání

O tématech časové investice do podnikání a efektivního nakládání s časem se z důvodu pečujících závazků komunikačních partnerek hojně diskutovalo. Častým důvodem volby podnikat byla možnost svobodně rozhodovat o tom, kolik času a v jaké fázi dne/týdne se budou věnovat práci a rodině. Obě skupiny komunikačních partnerek uváděly, že do podnikání vstupovaly s představou většího množství volného času a efektivnější organizace práce, realita podnikání však byla rozdílná. Jak upozorňuje také Alena Křížková (2015), podnikání může pro ženy představovat větší časovou zátěž a místo efektivní dělby času mezi rodinu a práci se podnikatelky potýkají s přeléváním pracovní sféry do soukromé a naopak. Komunikační partnerky z oblasti služeb to pocítovaly ještě více, neboť jejich pracovní čas se do značné míry řídí potřebami klientely, které ne vždy korespondují s potřebami rodiny. Některé komunikační partnerky, např. Dita původem z ČR, uvedly, že neslučitelnost požadavků klientů a klientek a rodiny ji nakonec „dotlačila“ k tomu, že své podnikání omezily i za cenu nižšího výdělků. O zmírnění pracovního tempa se v příbězích podnikatelek mluvilo méně často, komunikační partnerky obvykle uváděly časovou náročnost podnikání, kterou si před zahájením podnikání neuvědomily. Skutečnost, že mnoho komunikačních partnerek z obou skupin místo očekávané časové flexibility spíše balancovalo mezi podnikáním a rodinou, může ukázat na problém s přijetím rétoriky o neúspěšném podnikání. Jak ukazují Anna Jenkins a Alexander McKelvie (2016), existují různé důvody ukončení podnikání, např. odchod do penze, kdy je jediná možnost podnikání ukončit, vs. neúspěšná investice, kdy existovala šance podnikání udržet – jde o rozdílné příčiny a každá má v příběhu ukončení podnikání jinou váhu. Kromě toho je podnikání v obecném povědomí zakořeněno jako možnost, jak být pánem svého času a jako práce generující vysoké příjmy a zisk (Dy, Marlow, Martin 2016) – tomuto modelu však podnikání našich komunikačních partnerek de facto neodpovídá. V našem výzkumu se k této debatě přidává rovněž rovina očekávané péče od žen – naše komunikační partnerky tak nejenže nechtěly (nebo nemohly) přiznat selhání v plánování podnikání, zároveň v kontextu genderového kontraktu je pro ně složité přijmout také selhání v péči o děti a v organizaci času mezi prací a péčí o dítě. Mnohem častěji proto dotazované komunikační partnerky hovořily o balancování mezi prací a rodinou než o ukončení nebo omezení svého podnikání. Například Nikoletta původem z Ukrajiny podniká v oblasti služeb, kde nutnost podřídit se časovým možnostem klientů nebo klientek je pro úspěch podnikání klíčová, dále zdůraznila, že nyní pracuje mnohem více, než když byla

zaměstnaná (v nemocnici v Praze), a očekávaná představa efektivního nakládání s časem v podnikání se rozplynula:

Když bych teď porovnávala podnikání a zaměstnání, tak si myslím, že teď jsem o hodně víc pracovní vyčerpaná, než když jsem byla v zaměstnaneckém poměru. Práce nebylo tolik a já měla spoustu času (...). Takže teď každé ráno odejdu a vrátím se až večer. (Nikoletta, UA)

Podnikání pro mnoho komunikačních partnerek často znamenalo téměř permanentní závazek. Obě skupiny mnohdy uváděly práci v nestandardních časech, tedy v pozdních večerních/nočních hodinách nebo o víkendech. U podnikatelek původem z ČR byla časová náročnost podnikání dána spíše výběrem oboru podnikání než nutností zabezpečit finančně sebe a širší rodinu. Komunikační partnerky původem z Ukrajiny však uváděly výhody např. práce po večerech z důvodu zajištění péče, neboť přes den mohly pečovat a po večerech pracovat. Zároveň tyto komunikační partnerky také deklarovaly, že trávily prací 10–12 hodin denně. Za nadstandardní pracovní dobou stály často finanční důvody, tj. finanční zajištění rodiny v ČR i v zemi původu, ale rovněž vyvázání se z dluhů tzv. zprostředkovatelů, jak doložíme níže. Jejich pozice na trhu práce byla překérnější právě z důvodu jejich migračního statusu, jak ukazuje i příběh Emilie. Ta kvůli finančnímu zajištění (i širší) rodiny pracovala večer a přes den pečovala o dceru; jde však o model, jenž je z dlouhodobého hlediska neudržitelný. Její status migrantky, který omezil její možnosti voleb na trhu práce (např. v souvislosti s časovými možnostmi hledání práce na zaměstnanecký poměr), Emilii nakonec z finančních důvodů nasměroval k tomuto modelu.

Já jsem byla doma na rodičovský asi jen sedm měsíců a pak jsem šla po večerech uklízet. Přes den hlídala mamka. Maminka chodila do práce ve dne, kdy jsem byla doma s dítětem, a když přišla z práce, tak jsem šla do práce já. Jinak to ale nejde (...) musím si vydělat (...). Ale nyní už je dcera ve školce, tak bych si to chtěla prohodit, abych chodila ve dne do práce a ne večer. (Emilia, UA)

Ve vyprávění Emilia uvedla, že uvažovala nad hledáním stálé práce, ideálně jako zaměstnankyně. Ale její status migrantky (např. jazyková bariéra, neochota zaměstnavatelů přijmout cizinku atd.) a často také nutnost pečovat o dítě jí ztížily možnost získat zaměstnaneckou smlouvu. Vzhledem k tomu, že zaměstnanecký poměr je migrantkami i migranty vnímán jako stabilnější a mnoho komunikačních partnerek o něj usilovalo, práce na klasickou zaměstnaneckou smlouvu byla pro mnohé pouze nedosažitelným ideálem. Komunikační partnerky původem z ČR sice také hovořily o nejistotě (např. finanční) v podnikání, ale nutnost kombinovat práci s péčí o děti

a pracovní flexibilitu, která není na českém trhu dostatečně nabízena, je motivovala k setrvání v podnikání. Představa návratu do klasického zaměstnaneckého poměru byla komunikačními partnerkami z ČR zvažována spíše v souvislosti s poklesem pečovatelských povinností, „až odrostou děti“. Ukazuje se tak, že ačkoliv ženy po rodičovské původem z ČR deklarují ztížený přístup k zaměstnanecké smlouvě (viz Křížková 2015), ženy po rodičovské, které jsou migrantkami, mají přístup k zaměstnání kvůli svému migračnímu statusu ještě více ztížený.

Výběr oboru podnikání

Dalším z aspektů, které analýza ukázala jako příčinu prekérních podmínek podnikatelek z obou skupin, byla volba oboru podnikání. Jak představuje naše analýza, ale i zahraniční studie (viz EIGE 2016), volba oboru podnikání u mužů a žen do značné míry kopíruje genderovou segregaci na trhu práce obecně.

Převážně podnikatelky původem z Ukrajiny pracovaly v takových oborech, které lze považovat za genderově tradiční (např. úklid, osobní péče, kosmetické služby apod.). Do jejich rozhodování o výběru oboru podnikání vstoupily tzv. sociální sítě v ČR (viz i Leon-tiyeva, Pokorná 2014), kdy komunikační partnerky vybíraly takové obory, které volily jejich předchůdkyně nebo známé, a to z důvodu snazšího etablování v daném oboru a v souvislosti se získáním klientely. I v této souvislosti komunikační partnerky vypovídaly, že podnikání nebylo první volbou, naopak chtěly získat zaměstnaneckou smlouvu. Nicméně jejich migrační status jim tuto volbu neumožnil. Dále připomněly i jazykovou bariéru, kdy nedostatečná znalost českého jazyka znamenala podnikat v oborech, ve kterých nebyly vysoké jazykové požadavky. Nikoletta popisovala průběh hledání práce na klasickou zaměstnaneckou smlouvu, kdy ji přízvuk nebo špatná komunikace v češtině, bez ohledu na její vzdělání nebo zkušenosti, znevýhodnily. Začít podnikat tak pro Nikolettu byla možnost, jak se tomuto diskriminačnímu efektu vyhnout.

V ČR když promluvíte nebo když mluvím s někým po telefonu a slyší můj přízvuk, tak jeho reakce je následující: „Ježiši je to cizinka a ještě ke všemu Ukrajinka.“ Prostě mám pocit, že od cizinců všechno chtějí dvakrát, že musíte být opravdu spolehlivá a opravdu se osvědčit. (Nikoletta, UA)

Komunikační partnerky původem z Ukrajiny také upozornily na problém nostrifikace vzdělání dosaženého na Ukrajině v ČR. Kvůli neuznání vzdělání ze země původu jim na českém trhu práce bylo často umožněno pracovat pouze v nízkokvalifikovaných a obvykle nízko ohodnocených profesích, jako jsou služby. To byl i případ Emilie, ta na Ukrajině získala vzdělání v oboru zdravotnictví, v ČR ale mohla pracovat jen jako sanitářka (ne jako zdravotní sestra). Emilia vyprávěla o časově i finančně náročných cestě

za nostrifikací a získáním vzdělání, aby mohla v ČR pracovat v oboru a na klasickou zaměstnaneckou smlouvu. V mezidobí však pro ni i pro další komunikační partnerky podnikání představovalo strategii, jak (alespoň částečně) uplatnit získané znalosti a dovednosti.

Podnikatelky původem z ČR rovněž podnikaly v genderově tradičních oborech, ale byla mezi nimi mnohem větší heterogenita s ohledem na výběr oboru podnikání (tj. pracovaly ve službách, ale v různých typech služeb). Tyto komunikační partnerky deklarovaly pozitivum využití dovedností, znalostí i sociálních kontaktů, které načerpaly během své pracovní kariéry a které jim tudíž usnadnily vstup do podnikání (viz také OECD 2004). Tento krok komunikačním partnerkám může pomoci eliminovat finanční rizika, jak ukazuje příběh Filipy. Vyhnout se riskantnímu rozhodnutí pro Filipu znamenalo začít podnikat v oboru, kde má zkušenosti, aby její příjem nevypadl z rodinného rozpočtu:

Když investuju do podnikání svůj čas a budu mít zakázky, tak si můžu vydělat dost peněz. Ale je to o tom, jak využít svých schopností (...) a že nemusím dělat to, co jsem nikdy nedělala. (Filipa, CZ)

Finanční nejistota a nízké příjmy plynoucí z podnikání

Finanční nejistota a nízké příjmy, především příjmy na hranici chudoby a minimální mzdy se ukázaly být dalšími příčinami prekérní pozice podnikatelek na trhu práce z obou komparovaných skupin (viz také Dudová, Hašková 2014; Hašková, Dudová 2017). Komunikační partnerky ukrajinského původu kvůli svému migračnímu statusu ovšem čelí riziku několikanásobně vyššímu. Ačkoliv považovaly za zásadní motivaci pro práci v ČR zlepšení ekonomické situace celé rodiny, a to i v zemi původu, potýkaly se v ČR s nízkými příjmy. Tyto komunikační partnerky deklarovaly rovněž očekávání finanční pomoci u rodiny v zemi původu a i svou snahu toto očekávání naplnit. Tereza Rejšková et al. (2009) uvádějí, že remitence mají nejen významný finanční dopad na rodinu v zemi původu, ale také mají významnou sociální hodnotu, neboť udržují v kontaktu rodinu a propojují širší příbuzenstvo. Možnost pomoci a udržení kontaktu se v příbězích komunikačních partnerek ukázalo jako významné. Když se však podíváme na ekonomickou situaci migrantek v ČR, především na jejich nízké příjmy, závazek remitencí je často nutí volit takové pracovní strategie, aby tyto náklady dokázaly pokrýt. Této situaci čelila rovněž Elina:

Když jsem pracovala, tak šlo většinou o hodinovou platbu, takže čím víc pracuju, tím víc si vydělám. Pracovala jsem asi 12 hodin denně šest dní v týdnu. Většinou. Většina z nás (migrantů a migrantek – pozn. aut.) to asi takhle dělá, protože mají pocit,

že musí pomoci doma, že jim musí poslat nějaký peníze, tak pak chtějí vydělávat víc a víc. Není to o tom, aby ses měl sám dobře, ale chceš pomoci i rodině. (Elina, UA)

Nemusí se však jednat pouze o remitenční náklady, které snižují již tak nízké příjmy. Vidina vyšších příjmů v přijímající zemi vedla k zadlužení ještě před vlastním odjezdem, což je častá strategie ekonomických migrantů a migrantek do ČR (viz také Leontiyeva, Pokorná 2014). Nikoletta vypověděla, že agentuře platila i za zprostředkování pracovního víza, a to nějakou dobu po svém příjezdu do ČR, kdy byla agenturou umístěna do nízkokvalifikované pozice a z jejího měsíčního příjmu si agentura odebrala značnou část příjmu jako splátku za umožnění příjezdu. Pro Nikolettu i další komunikační partnerky původem z Ukrajiny se tak podnikání, práce na 12 hodin denně a práce ve dvou a více pracích najednou (jednou z nich bylo často podnikání) staly dalšími zdroji příjmu:

Vízum ti zařídí za úplatu, a nejde o malou částku (...). Třeba vízum na rok může stát tak třicet, čtyřicet tisíc. A děje se to, že si na Ukrajině na to půjčíš peníze, pak sem jezdíš pracovat, třeba do kuchyně, a první tři až čtyři měsíce jenom vracíš dluhy (...). Hodně Ukrajinců po příjezdu vrací dluhy a zůstanou jim tak tři tisíce, no tak pak si musíte vydělat další peníze (...). Po příjezdu jsem začala pracovat v hotelu, ale když neumíš česky, tak je to problém a všechny se u toho úklidu udřeme, a to za 45 Kč na hodinu, nesmíš si nechat ani dýška (...), ale já měla naštěstí z Ukrajiny kurz na masáže, tak jsem si udělala další kurzy a začala jsem dělat i masáže, byl to takový malý přivýdělek. Takže jsem uklízela, pracovala v nemocnici a masírovala – z toho se dalo dobře žít. (Nikoletta, UA)

V souvislosti s nízkými příjmy řešily komunikační partnerky původem z ČR otázku ne/pravidelnosti příjmů a problém nastavení cen za službu/zboží. Typickým příběhem podnikatelek původem z ČR byl příběh Jindřišky, ta pracovala ve službách (kadeřnictví), ale měla svou představu, jak kadeřnické služby nabízet. Záhy po začátku podnikání však narazila na problém finančního plánování, nastavení ceny za odvedenou práci, ale také malého finančního kapitálu na rozjezd podnikání (např. téměř nulová možnost mikrofinancování bez ručení). Tyto faktory nejen u ní přispěly k nízkým příjmům a prekarizovaly tak její pozici na trhu práce. Jak ukazuje rovněž citace Filipy, během podnikání se musela naučit „vykrýt“ období, kdy jsou příjmy z podnikání nižší, což při rozjezdu podnikání neočekávaly:

Moje podnikání často vypadá tak, že několik měsíců pracuju na nějaký zakázce, pak dostanu velký peníze, ale neumím to plánovat tak, abych měla peníze na půl roku dopředu a ještě třeba našetřila. (Filipa, CZ)

Komunikační partnerky původem z Ukrajiny o nastavení cen nediskutovaly, což může být důsledkem omezených možností voleb definovaných jejich sociálním, a především migračním statutem, který apriorně ceny za jejich služby/zboží nastavuje nízko, resp. určují je napevno jejich zaměstnavatelé či prostředníci.

Dále také jen podnikatelky původem z ČR diskutovaly o tématu vymahatelnosti příjmu především v souvislosti s obecnou kritikou vymahatelnosti práva v ČR a s pocitem absence ochrany v tomto směru. Jelikož komunikační partnerky jsou výlučně mikropodnikatelky, nemají za sebou dostatečnou právní ochranu, a proto se musí spoléhat samy na sebe. Komunikační partnerky původem z Ukrajiny nepovažovaly toto téma za významné, což může souviset s neznalostí české legislativy, s jazykovou bariérou, s nízkými příjmy, které nedovolují tuto problematiku právně řešit, anebo s jejich prací v jakési šedé zóně podnikání, jež ještě více znemožňuje vymáhání platby za služby/zboží.

Šedá zóna českého trhu práce

Dušan Drbohlav (2008) upozorňuje, že existují různé formy nelegálních ekonomických aktivit migrantů a migrantek v ČR. Jedná se například o zaměstnávání skryté za podnikatelskými aktivitami, tzv. švarcsystém, kdy podnikající migranti a migrantky nejsou samostatnými podnikajícími, ale podnikají tzv. pod firmou, ale bez benefitů v podobě sociálních jistot, které přináší klasické zaměstnání. Volba podnikání pro podnikatelky z Ukrajiny je motivována vidinou možného výdělku, často na úkor vyjednávání o náležitých pracovních podmínkách. Rozsah tohoto fenoménu lze vzhledem k jeho ilegalitě jen těžko odhadnout, podle různých studií lze ovšem předpokládat, že se jedná mezi migranty a migrantkami o poměrně rozšířenou pracovní strategii (Leontiyeva, Nečasová 2009; Thönquist 2015). Vzhledem k vyšší pravděpodobnosti ohrožení nízkými příjmy, například v souvislosti s remitenčními náklady nebo s placením dluhů vzniklých za účelem zajištění víz, se tak přijetí tohoto typu práce jevílo pro komunikační partnerky původem z Ukrajiny jako jediná možná alternativa pro ekonomické zajištění. Naopak komunikační partnerky z ČR uváděly volbu přijetí tohoto typu práce především z důvodu představy pracovní a časové flexibility, a to zejména ve vazbě na péči o malé děti a dále z důvodu rychlejšího a vyššího výdělku. Komunikační partnerky jak z ČR, tak z Ukrajiny v tomto kontextu uváděly, že přijetí práce na švarcsystém je pro ně určitým řešením, jak skloubit pracovní, v případě Ukrajinek často existenční nároky s péčí o malé děti. Teprve v situaci, kdy komunikační partnerky zjistily, že je tento typ práce finančně nezajistí v případě nemoci nebo rodičovství, vyplynula pro mnoho komunikačních partnerek negativa práce na švarcsystém. Například Filipa začala vnímat nevýhody práce na tzv. švarcsystém teprve v souvislosti s plánováním rodičovství a zjišťováním, jaké jsou podmínky čer-

pání rodičovského a mateřského příspěvku pro podnikající. I přesto u tohoto typu práce zůstala a upřednostnila tak možnost časové flexibility kvůli péči o dítě před větší jistotou nebo sociální ochranou.

Absence nutnosti odvádět daň ze mzdy, kterou je povinen za zaměstnance a zaměstnankyně odvádět zaměstnavatel, se tak stává argumentem pro zaměstnavatele, proč tyto formy práce nabízet a pohybovat se tak na poli šedé ekonomiky. I přesto, že je tato forma zaměstnávání postavena mimo zákon,¹¹ jeho právní definice je poměrně vágní a spolu s absencí účinného postihování ze strany Státního úřadu inspektorátu práce se tudíž otevírá prostor pro obcházení zákona.

Společná pro podnikatelky původem z Ukrajiny a z ČR byla uváděná nedůvěra v sociální kontrolu nebo pomoc ze strany státu. Obě skupiny deklarují, že se spoléhají samy na sebe. Z této perspektivy se pak přijetí takové formy zaměstnání jeví jako racionální a často jediná možná volba. Zaměstnání na švarcsystém nese známky prekarity, např. v souvislosti s riziky spojenými s ilegalitou tohoto pracovního vztahu nebo v souvislosti s nedostatečnou mírou sociální ochrany (v českém kontextu viz Hašková, Dudová 2017; dále viz Vosko, Zukewich, Cranford 2003). Jedná se např. o absenci ochrany v době nemoci, v nezaměstnanosti nebo v souvislosti se sociálními dávkami, jako jsou peněžitá pomoc v mateřství nebo důchod, které opět v důsledku více postižují podnikatelky původem z Ukrajiny, mimo jiné i z důvodu nedostatku sociálních sítí (rodičů, prarodičů, přátel) v České republice.

Zdravotní pojištění, sociální pojištění a daňové odvody

V kontextu většího ohrožení nízkými příjmy pro podnikatelky ukrajinského původu disponující obvykle dlouhodobým statutem je právní ustanovení vztahující se k povinnosti hradit zdravotní pojištění pro OSVČ vícenásobně rizikové. Tento stav má za důsledek, že podnikatelky ukrajinského původu mnohdy pobývají na území ČR bez jakéhokoliv zdravotního pojištění a každé lékařské ošetření si musí hradit samy. Podnikatelky původem z Ukrajiny prekarizovalo také navázání zdravotního pojištění na typ pobytového statusu. Pokud totiž nemají trvalý pobyt,¹² nemohou být účastny veřejného zdravotního pojištění, které je levnější než komerční. Vzhledem k deklarovaným nízkým příjmům se vynakládání těchto prostředků jeví jako zásadní pro ochranu zdraví, zároveň ale také často finančně těžko dosažitelné, jak ve své výpovědi popisuje Nikoletta:

11 Takzvaný švarcsystém je nelegální zaměstnávání formou zastření faktického pracovněprávního vztahu jinou smlouvou.

12 To znamená, že mají dlouhodobý pobyt nebo jinou formu krátkodobého pracovního víza bez ohledu na státní občanství. Podle zákona č. 48/1997 Sb. o zdravotním pojištění.

To jsem opravdu pochopila, že musím být zaměstnaná. Ale takhle to mají všichni, že nemají deset nebo dvacet let to pojištění. Když jsem o Velikonocích dostala chřipku, tak všichni z mých příbuzných byli pryč. Já jsem měla čtyřicítky horečky a myslela jsem, že umřu. Ale byla jsem bez zdravotního pojištění. Nemohla jsem si zavolat záchranku, protože bych to musela zaplatit ze svého, a na to jsem neměla. (Nikoletta, UA)

Komunikační partnerky původem z Ukrajiny kritizovaly nutnost odvodů na sociální a zdravotní pojištění především v začátcích podnikání, kdy mají malé příjmy. Stejně situaci ale čelí i české podnikatelky. Možnost doplatit si nemocenské pojištění zpětně za účelem doplnění zákonného období pro získání nároku na nemocenské dávky, a tedy i na peněžitý příspěvek v mateřství, byla zrušena v roce 2010. Podnikatelky původem z Ukrajiny vzhledem k dlouhodobě nízkým příjmům jsou pak povinny platit zdravotní pojištění v minimální výši, které činí 13,5 % z platné minimální mzdy. Jak popisuje Emilia, tato situace je pro podnikající Ukrajinky o to náročnější, jelikož jsou do větší míry než podnikatelky z ČR ohroženy nízkými příjmy.

V podnikání není jednoduché vydělat peníze, a hlavně pokud jste cizinec. Neříkám, že je to u všech, ale u cizinců určitě. A když máš dlouhodobý pobyt a máš živnost, tak nemůžeš mít normální zdravotní pojištění. Jenom takový, co si sice platíš, ale vůbec nic ti nehradí. Šla jsem za doktorkou a na vyšetření, a všechno jsem si platila sama. Ale cizinecká policie po tobě žádá mít nějaký pojištění. Tohle kdyby se změnilo. Ale já už mám trvalý pobyt, tak je mi dobře. Ale ty lidi, který sem přijedou, vždyť jsem to zažila, co to je vydělat si na zdravotní pojištění, vydělat si na doktory, vždyť to je strašné. (Emilia, UA)

Z výpovědí obou skupin podnikajících matek je také patrné, že si poměrně značná část platí sociální pojištění pouze v minimální výši. Důvody se různí, primárně se jedná rovněž o důsledek nízkých příjmů nebo podnikatelky deklarují nedůvěru v návratnost těchto výdajů, a to především v souvislosti s absencí sociální ochrany podnikatelek ze strany státu. Pro zajištění v důchodovém věku tak většina komunikačních partnerek z obou skupin často volí nějaké formy připojištění na komerční bázi. To byl i příklad Filipy:

Takže já budu muset pracovat do osmdesáti, abych vůbec dostala nějaký důchod. Takže musím přemýšlet jinak. Musím přemýšlet tak, že se musím na stáří zabezpečit sama. Takže jsme nějaký kroky podnikli. Udělala jsem si životní pojištění s výnosem. (Filipa, CZ)

Vícenásobné riziko pro podnikatelky ukrajinského původu představuje situace, kdy nemají odpracované potřebné roky pro přiznání důchodu nebo se jim léta odpracovaná v jiných státech neuznávají. V kontextu jejich nízkých příjmů může být i drahé komerční pojištění prekarizační.

Obě skupiny podnikajících matek považují za nejpálčivější téma nastavení daňové politiky státu v kontextu rodičovství, a to především v podmínkách upravujících čerpání peněžité dávky v mateřství, a nastavení rodičovské a podmíněnost jejich čerpání pro podnikající. Podnikatelky opět zdůrazňovaly složitost systému čerpání rodičovského příspěvku, přičemž pro podnikatelky původem z Ukrajiny bylo jeho pochopení v důsledku jazykové bariéry složitější. Naopak podnikatelky původem z ČR negativně hodnotí podmínku čerpání tohoto nároku v návaznosti na povinnost účasti pojištěnky na zdravotním pojištění alespoň po dobu 270 kalendářních dní v posledních dvou letech před nástupem na peněžitou pomoc v mateřství. Především v souvislosti s rodičovstvím šlo o hojně uváděný problém. Podnikatelky z ČR často uváděly, že tuto informaci získaly až v době, kdy buď začaly plánovat rodičovství, nebo zjistily, že jsou v jiném stavu. V důsledku toho při formulaci možných doporučení pro zlepšení situace podnikajících matek v ČR upozorňovaly na důležitost rozšíření informovanosti právě o tomto legislativním opatření. Komunikační partnerky původem z Ukrajiny paradoxně neuváděly tyto předpisy za problematické, což je možné chápat v kontextu neznalosti české legislativy. Komunikační partnerky z obou komparovaných skupin shledávají systém daní a sociálních odvodů složitý a diskutovaly o rozdílných strategiích získávání informací. Obě komparované skupiny nejčastěji volily přímé dotazování úředníků a úřednic anebo využily internet. U komunikačních partnerek původem z Ukrajiny se objevovala strategie sdílení informací v rámci sociální skupiny.

Diskuse a závěr

Cílem tohoto textu bylo odpovědět na otázku: jak prožívají a popisují svá podnikání matky malých dětí původem z Ukrajiny a z ČR a zda (a do jaké míry) vnímají svá podnikání jako prekerní. V analýze jsme se zaměřily na to, jak se osy z(ne)výhodnění definované primárně genderem, rodičovstvím a migračním statutem protínají, a ustávají tak sociální pozici podnikajících matek původem z ČR a Ukrajiny. V jednotlivých sekcích analýzy jsme ukázaly, že protnutí těchto tří dimenzí skutečně nastavuje určité mantinely, které strukturují, omezují nebo nabízejí konkrétní volby pro komunikační partnerky. Naše analýza potvrzuje, že podnikání je formou prekerní práce, nicméně osobní prožívání prekarizačních aspektů podnikání se u matek malých dětí původem z ČR a migrantek z Ukrajiny liší.

Komunikační partnerky z obou skupin podnikaly hlavně ve feminizovaném oboru služeb. Nejen gender, ale rovněž migrační status se zde podílely na specifické formě

znevýhodnění. Podnikatelky původem z ČR uváděly zájem využít dosažených dovedností, schopností nebo sociálních kontaktů v oboru, kde dříve pracovaly, což jim spíše pomáhalo podnikání udržet a do určité míry jim to také pomáhalo eliminovat určité aspekty prekarity. Důvody vstupu do oboru služeb byly u podnikatelek původem z Ukrajiny navázány na tzv. sociální sítě (Leontiyeva, Pokorná 2014), často tak tyto komunikační partnerky začaly podnikat v oborech, kde podnikají jejich krajané a krajaneky. Vstup do genderově tradičních oborů byl u žen původem z Ukrajiny motivován snahou vyhnout se znevýhodnění na českém trhu práce kvůli jejich migračnímu statusu. Zároveň tyto komunikační partnerky narážely na problém neznalosti českého jazyka nebo neuznání vzdělání, které získaly na Ukrajině. V důsledku toho však začaly podnikat v nízko kvalifikovaných a nízko ohodnocených oblastech služeb.

Výběr feminizovaného oboru, kde panují nízké příjmy, je jednou z příčin nízkých výdělků u obou komparovaných skupin. Podnikatelky původem z Ukrajiny navíc řešily závazek finanční výpomoci rodině v zemi původu. T. Rejšková et al. (2009) uvádějí, že remittance jsou pro rodiny v zemi původu existenční nutností, navíc sami migranti a migrantky vnímají remittance jako svou povinnost a také možnost, jak udržovat na dálku rodinné vztahy. Ačkoliv byla migrace do ČR podnícena vidinou lepších příjmů, podnikatelky původem z Ukrajiny se v ČR spíše potýkaly s nízkými příjmy. Nejen snaha finančně podpořit rodinu v zemi původu, ale rovněž využití tzv. zprostředkovatelské agentury již tak nízké příjmy ještě více snižovalo. Častou strategií, jak sebe i rodinu v zemi původu finančně zabezpečit, byla práce v několika druzích práce či podnikání současně nebo práce na více než deset hodin denně. Migrační status proto pozici podnikatelek původem z Ukrajiny mnohem více prekarizoval. Podnikatelky původem z ČR naproti tomu rozebíraly spíše téma nepravidelnosti příjmů, např. v souvislosti s tím, že jejich příjmy kolísají v závislosti na klientele nebo zakázkách, a proto je jejich finanční situace velmi nestabilní.

V souvislosti s pečujícími závazky komunikační partnerky z obou komparovaných skupin zdůrazňovaly, že pro ně podnikání představuje možnost volného nakládání s časem. Nicméně obě skupiny podnikatelek na konec pracovaly i v nesociálních časech (víkendy a večery) a i více než deset hodin denně. Výsledkem tak není očekávané efektivní rozdělení času mezi práci a péči, ale spíše nutnost neustálého balancování a vyjednávání mezi pracovním a rodinným životem dané velkou pracovní zátěží. Podnikatelky původem z Ukrajiny práci v nesociálním čase na rozdíl od podnikatelek původem z ČR nehodnotily natolik negativně, a to v souvislosti s nízkými příjmy nebo v souvislosti s nemožností hlídání dětí rodinnými příslušníky, kteří často zůstávali v zemi původu.

Migranti a migrantky jsou coby podnikající mnohdy v postavení zaměstnaných a stávají se součástí tzv. švarcsystému. Jde o poměrně rozšířenou strategii (sebe)zaměstnání u migrantek původem z Ukrajiny (Leontiyeva, Nečasová 2009), která je ale dána jejich

nevýhodnou sociální pozicí, především z důvodu migračního statusu. Právní definice tohoto typu zaměstnávání však zůstává poměrně vágní a z hlediska daňové zátěže pro zaměstnavatele je stále finančně výhodná. Naše analýza ukázala, že komunikační partnerky původem z Ukrajiny práci na tzv. švarcsystém vnímají jako výhodnou v kontextu ekonomického zajištění nebo v kontextu pečujících závazků, nicméně nevnímají natolik negativa tohoto typu práce, jako je např. nedostatečná sociální ochrana v době nemoci, mateřství nebo při odchodu do penze. Naopak podnikatelky původem z ČR zpravidla přijaly tento typ práce zejména z důvodu očekávané pracovní a časové flexibility kvůli péči o děti. Paradoxně teprve v souvislosti s rodičovstvím si začaly uvědomovat negativa plynoucí z nízké nebo žádné sociální ochrany toho typu práce. Analýza tak ukázala, že sociální pozice je určujícím faktorem, který ovlivňuje volby komunikačních partnerek k přijetí práce na tzv. švarcsystém. Možnost volby ve smyslu odmítnutí tohoto typu práce je však pro komunikační partnerky původem z Ukrajiny omezena. Ohrožení v souvislosti s nižší právní ochranou podnikajících než u klasického zaměstnání (Nekorjak 2006) čelí jak podnikatelky z ČR, tak z Ukrajiny.

Dalším problémem obou komparovaných skupin byla povinnost plateb sociálního a zdravotního pojištění pro podnikající. Komunikační partnerky původem z ČR kritizovaly tuto povinnost především v začátcích podnikání, kdy mají malé příjmy. Rovněž placení odvodů na sociální a zdravotní pojištění ve výši 13,5 % je značně znevýhodňující pro podnikatelky jak z Ukrajiny, tak z ČR, které v začátcích podnikání disponují malými příjmy, a to leckdy i nižšími, než je minimální mzda. Podnikatelky původem z Ukrajiny v diskusi o platbách zdravotního pojištění hovořily také o vlivu pobytového statusu. Pokud totiž nemají trvalý pobyt,¹³ nemohou být účastny veřejného zdravotního pojištění, které je finančně dostupnější než komerční. Vynakládání těchto prostředků je pro ně pak finančně těžko dosažitelné především z důvodu vyšší pravděpodobnosti ohrožení nízkými příjmy. V tomto kontextu lze vnímat možnosti doporučení pro případné změny migrační politiky České republiky, například ve smyslu možnosti účasti na veřejném zdravotním pojištění pro osoby disponující migračním statutem k dlouhodobému pobytu. Obě skupiny podnikajících matek rovněž upozorňovaly na nastavení daňové politiky státu v kontextu rodičovství, zejména v podmínkách upravujících čerpání peněžité dávky v mateřství, v nastavení rodičovské dovolené a v podmíněnosti jejich čerpání pro podnikající. Podnikatelky původem z ČR především negativně hodnotily podmínku čerpání peněžité pomoci v mateřství v podobě platby nemocenského pojištění po dobu 270 kalendářních dní a také nemožnost jeho zpětného doplacení, např. v souvislosti s neplánovaným rodičovstvím. Jak podnikatelky původem z Ukrajiny, tak ale i z ČR zdůrazňovaly složitost systému ustavujícího pod-

¹³ To znamená, že mají dlouhodobý pobyt nebo jinou formu krátkodobého pracovního víza bez ohledu na státní občanství. Podle zákona č. 48/1997 Sb. o zdravotním pojištění.

mínky pojištění a daňových odvodů rovněž v kontextu nejistot souvisejících s přiznáním nároku na důchod a jeho výši. Navíc pochopení a získání relevantních informací o daňovém nastavení nebo platbách pojistného je složitější pro podnikatelky z Ukrajiny kvůli jazykové bariéře.

Analýza prekarizačních aspektů v podnikání matek z ČR a z Ukrajiny na trhu práce v ČR přispěla k dalšímu rozvoji výzkumu prekarity v českém kontextu. Ukázala, že rodičovství a pečující závazky (očekávané i realizované) jsou osou z(ne)výhodnění, která se intersekcionalně promítá do všech oblastí prekarity a často stojí v základu samotného rozhodnutí začít podnikat. Péče a rodičovství tedy musí být v analýze podnikání žen vždy reflektovanou dimenzí, neboť pečující závazky výrazně strukturují možnosti i zkušenosti podnikajících matek. V analýze jsme také potvrdily, že studovat prekaritu podnikání nelze bez individuální reflexe podnikajících, neboť intenzita prožívání dané situace jako prekerní je dána konkrétním průsečíkem os z(ne)výhodnění, který určuje subjektivní vnímání vlastní sociální pozice.

Literatura

- Alholjailan, M. I. 2012. „Thematic Analysis: A Critical Review of its Process and Evaluation.“ *West East Journal of Social Sciences*, Vol. 1, No. 1: 39–47.
- Braun, V., Clarke, V. 2006. „Using Thematic Analysis in Psychology.“ *Qualitative Research in Psychology*, Vol. 3, No. 2: 77–101.
- Čermáková, D. 2011. *Podnikání migrantů v Česku*. Disertační práce. Praha: Přírodovědecká fakulta Univerzity Karlovy, Regionální a politická geografie.
- ČSÚ. 2018. *Cizinci v ČR – 2017*. [online]. Český statistický úřad [cit. 8. 4. 2019]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cizinci-v-cr-2017>.
- ČSÚ. 2018. *Zaostřeno na ženy a muže – 2018*. [online]. Český statistický úřad [cit. 8. 4. 2019]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze-2018>.
- Dlouhá, M., Jurik, N., Křížková, A. 2014. „Genderové inovace v malém podnikání. Institucionální podmínky a dosahování genderové (ne)rovnosti u podnikatelských párů.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, roč. 15, č. 2: 87–100.
- Drbohlav, D. 2003. *Současná migrace Ukrajinců a Rusů do Česka – podobnosti a rozdíly*. [online]. *Migrace online* [cit. 8. 4. 2019]. Dostupné z: <https://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/soucasna-migrace-ukrajincu-a-rusu-do-ceska-podobnosti-a-rozdilnosti>.
- Drbohlav, D. (ed.). 2008. *Nelegální ekonomické aktivity migrantů: Česko v evropském kontextu*. Praha: Karolinum.
- Dudová, R., Hašková, H. 2014. „Prekerní práce pečujících žen v kontextu ekonomické krize.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, roč. 15, č. 2: 19–32, <http://dx.doi.org/10.13060/12130028.2014.15.2.128>.
- Dy, A. M., Marlow, S., Martin, L. 2016. „A Web of Opportunity or the Same Old Story? Women Digital Entrepreneurs and Intersectionality Theory.“ *Human Relations*, Vol. 70, No. 3: 286–311, <https://doi.org/10.1177/0018726716650730>.

- EIGE. 2016. *Employed Persons Being Self-Employed Without Employees by Sex*. [online]. Eurostat [cit. 8. 4. 2019]. Dostupné z: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta_wrk_empl_entre_semp__tqoe4a3/bar.
- Ezzeddine, P. 2012. „Mateřství na dálku. Transnacionální mateřství ukrajinských migrantek v České republice.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, roč. 13, č. 1: 24–32.
- Formánková, L., Křížková, A. 2015. „Flexibility Trap – the Effects of Flexible Working on the Position of Female Professionals and Managers within a Corporate Environment.“ *Gender in Management: An International Journal*, Vol. 30, No. 3: 225–238.
- Formánková, L., Lopatková, M. 2018. „Nerovná startovní čára? Intersekcionalní analýza počátků profesních drah jedenapůlté generace vietnamských mužů a žen na českém trhu práce.“ *Gender a výzkum*, roč. 19, č. 2: 135–162, <http://dx.doi.org/10.13060/25706578.2018.19.2.429>.
- Glick Schiller, N., Caglar, A. 2009. „Towards a Comparative Theory of Locality in Migration Studies: Migrant Incorporation and City Scale.“ *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol. 35, No. 2: 177–202.
- Halvorsen, R., Hvinden, B., Beadle-Brown, J., Biggeri, M., Tossebro, J., Waldschmidt, A. (eds.). 2018. *Understanding the Lived Experiences of Persons with Disabilities in Nine Countries. Active Citizenship and Disability in Europe*. Vol. 2. London, New York: Routledge.
- Hankivsky, O., Salnykova, A. 2012. *Gender, Politics and Society in Ukraine*. Toronto: University of Toronto Press.
- Hašková, H. 2000. „K gender kontraktu v české společnosti 90. let.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, roč. 1, č. 1: 7.
- Hašková, H., Dudová, R. 2017. „Precarious Work and Care Responsibilities in the Economic Crisis.“ *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 23, No. 1: 47–63, <http://dx.doi.org/10.1177/0959680116672279>.
- Horáková, M. 2006. *Zahraniční pracovní migrace v České republice dva roky po vstupu ČR do EU*. Praha: VÚPSV.
- Jenkins, A., A. McKelvie. 2016. „What is Entrepreneurial Failure? Implications for Future Research.“ *International Small Business Journal*, Vol. 34, No. 2: 176–188, DOI: 10.1177/0266242615574011.
- Jurik, N. C., Křížková, A., Pospíšilová, M., Cavender, G. 2019. „Blending, Credit, Context: Doing Business, Family and Gender in Czech and US Copreneurships.“ *International Small Business Journal*, <http://doi.org/10.1177/0266242618825260> (online first).
- Kalleberg, A. L. 2009. „Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition.“ *American Sociological Review*, Vol. 74, No. 1: 1–22.
- Kelley, D. J. et al. 2011. „Global Entrepreneurship Monitor (GEM) 2011 Global Report.“ [online]. *GEM Consortium* [cit. 2. 3. 2018]. Dostupné z: <http://www.gemconsortium.org/report>. Accessed 2 March 2018.
- Kolářová, M. 2008. „Na křižovatkách nerovnosti: gender, třída, a rasa/etnicita.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, roč. 8, č. 2: 1–10.
- Krchová, H., Víznerová, H., Kutálková, P. 2008. *Ženy migrantky v České republice. Uvedení do problematiky*. Praha: Friedrich Ebert Stiftung.
- Křížková, A. 2015. „Samostatná výdělečná činnost/podnikání žen.“ Pp. 10–19 in Hašková,

- H., Křížková, A., Dudová, R. *Ekonomické náklady mateřství: co znamená odpovědnost za péči o dítě/děti pro ženy z hlediska jejich pracovního uplatnění a ekonomického postavení*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.
- Křížková, A., Dudová, R., Hašková, H., Maříková, H., Uhde, Z. 2008. *Práce a péče: proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).
- Leontiyeva, Y., Nečasová, M. 2009. „Kulturně blízcí? Integrace přistěhovalců ze zemí bývalého Sovětského svazu.“ Pp. 117–160 in Rákoczyová, M., Trbola, R. (eds.). *Sociální integrace přistěhovalců v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).
- Leontiyeva, Y., Pokorná, A. 2014. *Faktory bránící využití migrantů na trhu práce v ČR. Výzkumná zpráva*. Praha: Multikulturní centrum Praha.
- Leontiyeva, Y., Tollarová, B. 2011. *Results from a Survey of Foreigners' Incomes, Expenditures and Remittances. Main Findings Concerning Remittances*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.
- Lister, R. 2003. *Citizenship: Feminist Perspectives*. Basingstoke: Palgrave.
- Nekorjak, M. 2006. „Klientský systém a ukrajinská pracovní migrace do České republiky.“ *Sociální studia*, roč. 3, č. 1: 89–109.
- Noack, A. M., Vosko, L. F. 2011. *Precarious Jobs in Ontario: Mapping Dimensions of Labor Market Insecurity by Worker's Social Location and Context*. [online]. *Law Commission of Ontario* [cit. 8. 4. 2019]. Dostupné z: <https://www.lco-cdo.org/wp-content/uploads/2012/01/vulnerable-workers-call-for-papers-noack-vosko.pdf>.
- O'Reilly, J., Spee, C. 1998. „The Future Regulation of Work and Welfare: Time for a Revised Social and Gender Contract?“ *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 4, No. 3: 259–281, <http://dx.doi.org/10.1177/095968019-843001>.
- OECD. 2004. *Promoting Entrepreneurship and Innovative SMEs in a Global Economy: Towards a More Responsible and Inclusive Globalisation*. [online]. Istanbul: OECD [cit. 17. 4. 2019]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/cfe/smes/31919215.pdf>.
- Rejšková, T., Stojanov, R., Šolcová, P., Tollarová, B. 2009. *Remittance zasílané z České republiky a jejich rozvojový dopad*. [online] *Migrace online* [cit. 18. 4. 2019]. Dostupné z: <https://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/studie-remittance-zasilane-z-ceske-republiky-a-jejich-rozvojovy-dopad>.
- Rodgers, G., Rodgers, J. 1989. *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*. Brussels: International Institute for Labour Studies.
- Romero, M. 2018. *Introducing Intersectionality* (Short Intr.). Cambridge: Polity Press.
- Szaló, C. 2007. *Transnacionální migrace: proměny identit, hranic a vědění o nich*. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury.
- Thörnquist, A. 2015. „False Self-Employment and Other Precarious Forms of Employment in the 'Grey Area' of the Labour Market.“ *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 31, No. 4: 411–430.
- Trlifajová, L. 2009. *Proměny současné ukrajinské imigrace. Role a formy identity v kontextu vývoje ukrajinské migrace do Česka*. Diplomová magisterská práce. Praha: Filozofická fakulta Univerzity Karlovy, Ústav etnologie.

- Valdez, Z. 2011. *The New Entrepreneurs: How Race, Class, and Gender Shape American Enterprise*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Vosko, L. F. (ed.). 2006. *Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada*. Montreal and Kingstone: McGill-Queen's University Press.
- Vosko, L. F. 2010. *Managing the Margins: Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Vosko, L. F., Zukewich, N. 2006. „Precarious by Choice? Gender and Self-employment.“ Pp. 67–89 in Vosko, L. F. (ed.). *Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada*. Montreal and Kingstone: McGill-Queen's University Press.
- Vosko, L. F., Zukewich, N., Cranford, C. 2003. „Precarious Jobs: A New Typology of Employment.“ [online]. *Perspectives on Labour and Income*, Vol. 4, No. 10. [cit. 9. 4. 2019]. Dostupné z: <http://www.amillionreasons.ca/Precariousjobs.pdf>.
- Vyhláška č. 12/2005 Sb., vyhláška o podmínkách uznání rovnocennosti a nostrifikace vysvědčení vydaných zahraničními školami.
- Wall, S. 2015. „Dimensions of Precariousness in an Emerging Sector of Self-Employment: A Study of Self-Employed Nurses.“ *Gender, Work & Organization*, Vol. 22, No. 33: 221–236, <http://doi.org/10.1111/gwao.12071>.
- Welter, F. 2011. „Contextualizing Entrepreneurship – Conceptual Challenges and Way Forward.“ *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 35, No. 1: 165–184, <http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-6520.2010.00427.x>.
- Zajíčková, D., Vavrečková, J. 2016. *Fakta a fikce života cizinců v ČR*. [online]. *Migrace online* [cit. 8. 4. 2019]. Dostupné z: <https://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/fakta-a-fikce-zivota-cizincu-v-cr>.
- Zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád.
- Zákon o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, zákon č. 48/1997 Sb.
- Zákon o pobytu cizinců na území České republiky, zákon č. 326/1999 Sb.
- Zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, Zákon č. 561/2004, Sb.
- Zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 435/2004 Sb.,
- Zavella, P. 1991. „Reflections on Diversity among Chicanas.“ *Frontiers: Journal of Women Studies*, Vol. 12, No. 2: 73–85.
- Zhou, M. 2004. „Revisiting Ethnic Entrepreneurship: Convergences, Controversies and Conceptual Advancements.“ *International Migration Review*, Vol. 38, No. 3: 1040–1074.

© BY-NC Romana Marková Volejníčková, Markéta Švarcová, Alena Křížková, Lenka Formánková, 2019.

© BY-NC Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2019.

Přílohy

Tabulka 1: Seznam komunikačních partnerek původem z Ukrajiny a jejich charakteristiky

Číslo rozhovoru	Přezdívka	Věk*	Vzdělání	Počet a věk dětí	Obor podnikání**
1.	Arina	25–30	VŠ	1 (1,5 roku)	Služby
2.	Darya	31–35	VŠ	2 (8 a 10 let)	Služby
3.	Oxana	36–40	VŠ	2 (10 a 10 let)	Výroba
4.	Elina	31–35	SŠ	1 (2 roky)	Služby
5.	Nina	36–40	SŠ bez maturity	1 (2 roky)	Služby
6.	Bettina	25–30	SŠ	1 (4 roky)	Výroba/služby
7.	Olena	36–40	SŠ	2 (7 a 12 let)	Výroba
8.	Rosana	46–50	SŠ bez maturity	2 (10 a 23 let)	Obchod
9.	Yulia	31–35	SŠ	2 (9 let a 1 měsíc)	Služby
10.	Nikoletta	31–35	VŠ	1 (2 roky)	Služby
11.	Emilia	31–35	SŠ	1(3 roky)	Služby
12.	Lana	31–35	VŠ	2 (4 roky a 10 let)	Služby
13.	Rosita	25–30	VŠ	1 (1 rok)	Služby

* Pro větší anonymizaci jsme zvolily věkové kategorie.

** Obory podnikání jsme rozdělily do kategorií: služby, prodej, výroba.

Tabulka 2: Seznam komunikačních partnerek původem z České republiky a jejich charakteristiky

Číslo rozhovoru	Přezdívká	Věk*	Vzdělání	Počet a věk dětí	Obor podnikání**
1.	Alberta	31–35	VŠ	3 (3 a 4 roky, 5 let)	Služby
2.	Drahomíra	31–35	VŠ	2 (2 a 4 roky)	Služby/obchod
3.	Eleanora	25–30	SŠ	1 (7 let)	Služby
4.	Darina	31–35	VŠ	1 (4 roky)	Služby
5.	Filipa	31–35	SŠ	1 (2 roky)	Služby
6.	Gábina	31–35	VŠ	2 (1 a 3 roky)	Služby
7.	Alosie	36–40	VŠ	2 (1 a 3 roky)	Služby
8.	Cecílie	36–40	VŠ	3 (2 roky, 5 a 6 let)	Služby
9.	Božena	41–45	VŠ	2 (4 roky, 12 let)	Služby/obchod
10.	Jarmila	31–35	VŠ	3 (4 roky, 6 a 7 let)	Služby
11.	Klára	36–40	SŠ	2 (6 a 8 let)	Služby
12.	Jindřiška	31–35	SŠ	2 (2 a 8 let)	Služby
13.	Amálie	36–40	SŠ	3 (4 roky, 9 a 17 let)	Obchod
14.	Katrin	41–45	VŠ	3 (4 roky, 9 a 20 let)	Služby
15.	Jaroslava	31–35	VŠ	1 (1 rok)	Služby
16.	Lýdie	31–35	SŠ	1 (1 rok)	Služby
17.	Dita	41–45	Vyučena	2 (1 rok, 13 let)	Služby

* Pro větší anonymizaci jsme zvolily věkové kategorie.

** Obory podnikání jsme rozdělily do kategorií: služby, prodej, výroba.

Mgr. Romana Marková Volejníčková působí v Sociologickém ústavu AV ČR, v.v.i. Zde se zabývá výzkumem v oblasti rodiny, mateřství, migrace a genderových nerovností na trhu práce. Je spoluautorkou např. monografií *Genderové nerovnosti v odměňování: problém nás všech* (2018) nebo *Gender a energetika* (2016). Je studentkou doktorského programu v ISS FSV UK, kde se věnuje proměnám mateřské role v historii a současnosti. Korespondenci zasílejte na: romana.volejnickova@soc.cas.cz

Mgr. Markéta Švarcová působí v Sociologickém ústavu AV ČR, v.v.i. Zkoumá zde genderové nerovnosti na trhu práce, podnikání a migraci z genderové perspektivy. Je studentkou doktorského programu, kde se věnuje analýze nerovného odměňování žen a mužů v historické perspektivě. Korespondenci zasílejte na marketa.svarcova@soc.cas.cz.

PhDr. Alena Křížková, Ph.D., je vedoucí oddělení Gender a sociologie Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i. Zabývá se ekonomickou nezávislostí žen, ekonomickou a sociální spravedlností, kombinací práce a soukromého života, genderem v organizacích a v podnikání a násilím na ženách. Je mimo jiné spoluautorkou knih: *Genderové nerovnosti v odměňování: problém nás všech* (2018), *Gender a energetika* (2016), *Diverzita v praxi: Metodika řízení diverzity a sladování pracovního a soukromého života na pracovišti* (2015), *Vlastní cestou? Životní dráhy v pozdně moderní společnosti* (2014). Korespondenci zasílejte na adresu: alena.krizkova@soc.cas.cz.

Mgr. et Mgr. Lenka Formánková, Ph.D., se zaměřuje na téma migrace, sladění práce a osobního života, rodinné politiky a nerovností na trhu práce. V Sociologickém ústavu AV ČR, v.v.i., vede projekt GA ČR *Modely péče a strategie sladování práce a rodiny u migrantů v České republice*, zaměřený na kombinaci práce a osobního života ve vietnamské a ukrajinské minoritě v ČR, dále vede projekty AV ČR *Mongolská komunita v České republice* a projekt GA ČR *Role intimacy v české kontroverzi ohledně domácích porodů*. Působí ve výkonném výboru České ženské lobby a je členkou vědecké rady MPSV. Korespondenci zasílejte na: lenka.formankova@soc.cas.cz.