

# VÍTE, KDO VÁM DOMA UKLÍZÍ?

MIGRANTKY A NÁJEMNÁ PRÁCE V DOMÁCNOSTI



# VÍTE, KDO VÁM DOMA UKLÍZÍ?

MIGRANTKY A NÁJEMNÁ PRÁCE V DOMÁCNOSTI

## OBSAH

Úvod .....	6
Migrantky a nájemná práce v domácnosti .....	7
Kdo jsou Cizinky na úklid? Aneb co jsme se dozvěděli v e virální kampani za práva migrantek. ....	10
Analýza situace pracovníc v domácnosti – migrantek na českém trhu (sociálních) služeb .....	12
Závěr .....	22
Doporučení .....	23
Použitá literatura .....	26

Publikace vznikla v rámci projektu „**Rovné šance na prahu českých domácností**“, financovaného z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR, v prioritní ose Sociální integrace a rovné příležitosti.

Projekt realizuje **Sdružení pro integraci a migraci** ve spolupráci s organizací Člověk v tísni, Ogilvy&Mather a Národohospodářským ústavem AV ČR.

**Autoři:** Petra Ezzeddine, Magda Faltová, Marie Heřmanová, Lenka Pavelková, Vilém Semerák

**Grafické zpracování:** Martin Málek

[www.pracovnicevdomacnosti.cz](http://www.pracovnicevdomacnosti.cz)

2014

Vážené čtenářky, vážení čtenáři,

publikace, která se Vám dostává do rukou, Vás provede tématem nájemné práce v domácnosti vykonávané migrantkami v České republice. Naším záměrem nebylo představit toto téma komplexně ve všech jeho rovinách, ale spíše poskytnout základní informace o povaze nájemné práce v domácnosti, o výsledcích prvního kvantitativního výzkumu, který byl v této oblasti v ČR realizován, a podělit se o zkušenosti a informace, které jsme získali při poskytování poradenství pracovnícím v domácnosti – migrantkám. Stručně přibližujeme také kampaň Cizinky na úklid, jejímž úkolem bylo otevřít diskusi o postavení pracovníc v domácnosti a upozornit na některé etické aspekty s ní spojené. Věříme, že Vás předkládaná publikace osloví a že zvolené téma shledáte podobně naléhavým, jako tomu bylo a je v případě našeho autorského týmu. Stejně tak doufáme, že navržená doporučení vycházející z našich zkušeností a získaných znalostí budou inspirací pro zlepšení postavení pracovníc v domácnosti v České republice.

## NINA, UKLÍZEČKA PŮVODEM Z UKRAJINY (31 let, 1 dcera)

„Já jsem původně učitelka v mateřské školce. Nejsem uklízečka, mám řádné vzdělání. Ale když jsem přišla do Čech, tak jsem nejdříve šláhla práci. Dělal jsem v kuchyni restaurace. Těžká a špinavá práce – čistila jsem zeleninu, myla hrnce od oleje, ještě teď cítím ten zápach spáleného oleje. Hrůza. Pak jsem dělala pokojskou v hotelu. I když jsem někdy pracovala dost, nebylo to špatné. V hotelu pracovaly samé ženy z Ukrajiny. Každému jsem říkala, že mám speciální školu pro učitelky, přesto jsem nemohla najít práci. Časem jsem začala s úklidem po rodinách. Zařídila jsem si živnostenské oprávnění a myslela si, že jsem svobodnější. Není to ale tak jednoduché, jak jsem si představovala. Někdo chce normální úklid, ale jiní mají divné požadavky. Jednou jsem celý den uklízela jen kuchyni. Všechno jsem umyla, od skleniček po kachlíky, ale jim to nebylo dost čisté. A tak jsem pracovala o dvě hodiny déle, bez nároku na příplatek. Je to tvrdá práce, bolí mě z ní záda i ruce. Nejhorší jsou velké domy – tam je hodně uklízení. Člověk musí mít energii a zároveň být schopný komunikovat s lidmi, to je asi nejdůležitější.“

Mezinárodní organizace práce (ILO) uvádí oficiální statistiky získané z různých zemí světa, podle kterých pracuje v cizích domácnostech minimálně 53 milionů osob. Podle neoficiálních odhadů ILO se však skutečný počet pohybuje spíše kolem sta milionů osob. Převážná většina z nich (asi 83 %) jsou ženy.<sup>1</sup> Pracovnice v domácnosti je každá pracovníce, která vykonává placenou práci v domácnosti svého zaměstnavatele. Může se jednat o uklízečky, pečovatelky o děti, nemocné a seniory, hospodyně, au pair, osobní kuchařky atd. **Rozlišujeme dvě základní formy nájemné práce v domácnosti:** tzv. live-in (pracovnice žijí v domácnosti, ve které pracují): zejména chůvy, hospodyně a pečovatelky o nemocné a seniory a tzv. live-out (pracovnice žijí mimo domácnost, ve které pracují).

Placenou práci v domácnosti řadíme k tzv. reprodukčním pracím. Reprodukční práce, na rozdíl od práce produktivní (productive work), nevytváří přímý zisk, ale jejím cílem je reprodukce společnosti, resp. jejích členů. (England, 2005, Glenn, 1992). Práce v domácnosti je velmi často podceňována, a to jak z finančního hlediska, tak z hlediska způsobu jejího hodnocení (zejména prestiže práce). I v případě náročnějších činností v domácnosti (péče o děti, nemocné či seniory) nejsou oceňovány schopnosti nutné k jejich vykonávání. V případě placené práce v domácnosti se pak nízká prestiž povolání projevuje ve velmi nízkých platech – a to i přes nutnou kvalifikaci, fyzické a psychické schopnosti lidí vykonávajících tuto práci.

Další důležitou charakteristikou práce v domácnosti (i té neplacené) je fakt, že je velmi těžko definovatelná a ohraničitelná, zahrnuje mnoho činností, které jsou vzájemně propojené. Příkladem může být péče o dítě – ta může zahrnovat nejen hlídání, ale i hru, vzdělávání, přípravu jídla, praní oblečení atd. Proto je velice obtížné práci v domácnosti formalizovat například do podoby „klasické“ pracovní smlouvy – je těžké určit, co do pracovní náplně ještě spadá a co už ne.

K obtížnému hodnocení kvality domácí práce přispívá také její soukromý charakter. Vzhledem k tomu, že se jedná o pracovní činnost odehrávající se v soukromé sféře, z vnějšího pohledu je tato práce vlastně neviditelná. Jak argumentuje Sotelo (2000:67): „Pro úklid v domácnosti je typické, že se stává viditelným, až když ho nikdo nedělá.“

Je také důležité zmínit další podstatný rozměr práce chův a pečovatelek – jedná se o tzv. emoční typ práce. Pracovnice v domácnosti pracují s emocemi, které jsou také součástí hodnocení kvality jejich práce. Pro každého zaměstnavatele je důležité, zda se chůva nebo pečovatelka chová k dětem (popř. k babičce, dědečkovi) „hezky“. Je ale velmi složité stanovit hranici přijatelné míry projevovaných emocí. Vyjednávání o tom, kolik investovat (vyjádřit) emocí, tak může provázet zvláštní napětí mezi chůvami a matkami hlídaných dětí (Hochschild, 2002, Ezzeddine, 2012).

Většina placené práce v domácnosti je vykonávána nelegálně nebo pololegálně a je nedostatečně právně ošetřena. Díky tomu a také díky faktu, že se taková práce většinou odehrává v soukromých domácnostech zaměstnavatelů, jsou pracovníce v domácnosti velmi „zranitelné“ a snadno se mohou stát obětí pracovního vykořisťování.

1. <http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/lang--en/index.htm>

## MIGRACE ZA PRACÍ V CIZÍ DOMÁCNOSTI

V současnosti je migrace za placenou domácí práci (tzv. care migration) velmi rozšířená. Tato skutečnost má mnoho příčin, a to jak v zemích cílových, tak v také v zemích, odkud ženy za touto prací odcházejí. Stále více domácností v bohatších zemích najímá někoho na práci v domácnosti a péči o členy této domácnosti. Tento trend vychází z mnoha změn ve společnosti a ve světové ekonomice. Hlavní příčiny poptávky po pomoci v domácnosti jsou tyto:

- a) Ženy jsou výrazně aktivnější na pracovním trhu, ale většina mužů se stále neúčastní domácích prací či jich dělá mnohem menší podíl. V důsledku toho se dnes výrazně více žen potýká s dvojitým pracovním dnem, tj. dnem pracovním, který je následován druhou směnou v domácnosti. V důsledku toho tyto ženy vyhledávají nájemné pracovnice. (Parreñas, 2000)
- b) Mnohem méně než dříve lze spoléhat na pomoc babiček a jiných příbuzných – příbuzní také pracují (Hochschild, 2000), mají vlastní aktivity či žijí daleko. Společnost je dnes mnohem mobilnější a urbanizovanější než dříve a nelze se tedy spolehnout na přímou výpomoc jiných členů rodiny (např. prarodičů). (Glenn, 1992).
- c) Současná společnost není schopna řešit potřeby rodin, kde ženy pracují a muži se adekvátně nezapojují do práce v domácnosti (Ehrenreich, Hochschild, 2002). Jedná se zejména o nedostatečnou institucionální podporu, nedostatek státních zařízení pro děti v předškolním věku, možnost práce na částečný úvazek atd.
- d) Náročnost práce roste – pracovní rytmus je nastaven tak, aby vyhovoval mužům, kteří se domácím pracím nevěnují. Důsledkem je vysoké pracovní tempo a dlouhá pracovní doba, která neumožňuje zároveň pracovat a starat se o domácnost.
- f) Přibývá také počet matek-samoživitelek, které mohou mít problém sladit práci nutnou k obživě rodiny s péčí o domácnost a děti.
- g) Nemalý význam má také zvyšující se standard bydlení, kdy stále více lidí bydlí ve velkých domech. Zároveň se zvyšují nároky na čistotu obydlí. K udržování velkých a čistých domů a zahrad je potřeba více práce, než jsou samotní členové rodiny schopni nebo ochotni zastat. (Glenn, 1992, Ehrenreich, 2002).

Ženy-migrantky (nebo také příslušnice etnických menšin) jsou vzhledem k horší socio-ekonomické pozici a časté diskriminaci ochotny vzít méně kvalifikovanou práci za menší finanční ohodnocení. Příčiny migrace za nájemnou práci v domácnostech jsou v zásadě shodné s ekonomickou migrací obecně: země, ze kterých migranti pocházejí, jsou chudé a míra nezaměstnanosti je vysoká. Výdělků za kvalifikovanou práci v zemích původu jsou často výrazně nižší než platy za manuální a nízkokvalifikovanou práci v bohatších zemích, a to i po odečtení platu pracovnice v domácnosti, která pečuje o rodinu, jež zůstala doma. Migrace žen za práci v cizích domácnostech je pak podpořena faktem, že většina práce v domácnosti a pečovatelských služeb se odehrává v šedé ekonomice, jak již bylo zmíněno. Práci si tedy mohou najít i ženy bez povolení k pobytu či bez pra-

covního povolení, případně si nájemnou práci v domácnosti vypomáhat k jiné, (většinou) nízkokvalifikované práci.

Situaci, kdy migrantky žijí v zahraničí, zatímco jejich děti vyrůstají v zemi jejich původu, označujeme jako transnacionální mateřství. Tyto ženy často velmi těžce prožívají prostorovou, časovou a emoční separaci od svých vlastních dětí. Zároveň jsou však zodpovědné za jejich výživu (Sotelo, 2000). Zatímco migrace mužů je vnímána převážně pozitivně, protože tak zajišťují obživu rodině, migrantky jsou na veřejnosti označovány za krkavčí matky, které neplní svou roli a opouštějí své děti. Transnacionální matky se tak musí vypořádávat nejen s vlastními pocity samoty a odloučení, ale také se společenskou kritikou v domovské společnosti (Ezzeddine, 2011).

### EVELYN, 33 LET, FILIPÍNY, 5 DĚTÍ

*Do České republiky jsem přijela, protože mám na Filipínách 5 dětí a nemohla jsem najít práci, abych je uživila. Teď se s nimi vídám každou neděli přes Skype, neděle je můj volný den, takže jsme tak domluvení, že si voláme. Oni nebydlí na Filipínách ve městě, bydlí na vesnici, tak vždycky musí přijet do města, kde je internetová kavárna. Ráda bych za nimi jezdila častěji, ale stojí to opravdu hodně peněz. Nevím, za kolik třeba podobnou práci dělají Češky – já jsem opravdu vděčná za každou korunu, ale potřebovala bych víc peněz, protože je to domů daleko. Teď bydlím v rodině paní s dětmi. Starám se o děti a o dům. Pracuji většinou tak od 7 od rána, když děti vstávají, až do večera, někdy třeba do 11. Volné mám jenom neděle, to chodím do kostela a vídám se s ostatními Filipínkami. Jsem ráda, že se setkáváme a že tu nejsem úplně sama. Nemám šanci potkat žádné Čechy, já se opravdu z domu moc nedostanu přes týden. To je na té práci asi to nejnáročnější... představte si, že první, co po ránu uvidíte, ještě před snídaní, je Váš šéf... je to prostě 24 hodin denně. I když vlastně už nepracuji, tak jsem ve stejném domě, jen o patro níž, vše slyším a kdykoliv může někdo přijít a něco chtít. Když si chci opravdu odpočinout, musím prostě úplně ven z domu, třeba se projít, když je na to chvilka, to je jediný způsob, jak si od té práci odpočinout. Myslím si, že ta pracovní doba a to, že člověk nemá moc soukromí, je na téhle práci nejtěžší. Je to někdy i hodně vyčerpávající – pamatuji si třeba, když byly obě děti nemocné, pořád brečely, pořád chtěly být se mnou, já už nevěděla, co mám dělat, bylo mi vlastně také do pláče. A své vlastní děti vídám jenom přes Skype... občas jim volám, ale je to drahé. Nemám ale jinou možnost. Zůstanu tady tak dlouho, dokud bude potřeba. Moje děti budou ještě dlouho chodit do školy a do té doby je musím živit a platit jim školu, takže udělám, co je potřeba. A nevím, co bude dál. Pokud bych dostala možnost pracovat jinde za lepší peníze, tak půjdu tam, ale všechno je to o práci, kterou potřebuju.*

## KDO JSOU CIZINKY NA ÚKLID? ANEB CO JSME SE DOZVĚDĚLI VE VIRÁLNÍ KAMPANI ZA PRÁVA MIGRANTEK

Před rokem jsme stáli před rozhodnutím, jak přilákat pozornost široké veřejnosti k tématu placené práce v domácnosti a k situaci žen-migrantek, které ji často vykonávají. Představy celého týmu složeného ze zástupců reklamní agentury, nevládních organizací a akademiček se poměrně lišily. Na konci dlouhých jednání, návrhů, vizí i jejich různých zpracování stála agentura **CIZINKY NA ÚKLID**, agentura, která Vám domů zajistí tu nejvhodnější pomocnici a navíc „levně, diskrétně a bez zbytečného papírování“ a to klidně „24 hodin denně, 7 dní v týdnu“.

Základní myšlenkou naší kampaně bylo zpracovat příběhy, které známe z poradenství i z výzkumu do takové podoby, aby skutečně vzbudily rozruch. Založili jsme tedy fiktivní agenturu, která měla vlastní webové i facebookové stránky, na kterých propagovala levnou výpomoc v domácnosti. **Základem kampaně se staly popisky u jednotlivých žen, které byly nabízeny de facto jako neživé zboží – bezejmenné, vhodné k tomu či onomu, co zrovna zaměstnavatel potřebuje. Použili jsme přitom skutečné příběhy, se kterými jsme se během naší práce setkali** a také příklady z konkrétních webových stránek agentur, které pomocnice v domácnosti nabízí. Ukázalo se, že skutečnost sama je natolik kontroverzní, že si nemusíme při propagaci naší fiktivní agentury nic vymýšlet.

Dne 24. září 2013 zahájila agentura svou propagaci s tím, že za tři týdny spustí svou činnost. Do té doby bylo možné se zaregistrovat a získat 15% slevu. Tvář agentury se stala moderátorka Kateřina Kristelová, která ji veřejně podporovala a propagovala. **Během zmíněných tří týdnů navštívilo webové stránky Cizinky na úklid více než 21.000 lidí a zaregistrovalo se 164 zájemců o pracovníci do jejich domácnosti.** Zprávy o agentuře se objevily v téměř všech médiích a z odkazů na webové a facebookové stránky se stal virál, který se po sociálních sítích sám šířil. Při sdílení na sociálních sítích lidé často diskutovali o tom, jestli je to celé pravda a jestli je něco takového skutečně i v Evropě možné. Právě těchto diskuzí jsme chtěli dosáhnout a odpověď na výše zmíněnou otázku jsme poskytli po třech týdnech, kdy se namísto otevření agentury odhalila její neexistence a spolu s tím i záměr organizátorů. Sezvali jsme zástupce médií a celebrity na večírek, který měl být zahajovací party k otevření agentury – během večírku ale Kateřina Kristelová odhalila, že se jednalo o kampaň za práva migrantek.

Během tří týdnů virtuální existence fiktivní agentury se nám podařilo nasbírat více jak 50 různorodých mediálních výstupů a podařilo se nám proto s relativně malými náklady získat velký mediální prostor k otevření diskuze o tématu domácí práce a zaměstnávání migrantek.

Cílem celé kampaně bylo ukázat, že **práce v domácnosti je práce jako každá jiná**. Řídí se stejnými pravidly, vztahuje se na ni zákoník práce. V praxi je ale zatím práce v domácnosti často podceňovaná a podhodnocená. Proto prostřednictvím kampaně apelujeme na zaměstnávající rodiny, aby byly férové ke svým zaměstnankyním. S tímto záměrem jsme sepsali naše **desatero férového zaměstnavatele** (a myslíme tím i zaměstnavatel-

ky), které najdete na stránkách [www.pracovnicevdomacnosti.cz](http://www.pracovnicevdomacnosti.cz) společně s instruktážním videem, jak se férovým zaměstnavatelem skutečně stát.

**Agentura „Cizinky na úklid“ posloužila jako fiktivní agentura, která měla vyprovokovat širší společenskou diskusi nad tímto, dosud málo viditelným fenoménem. Byla postavena na reálných zkušenostech těchto žen a nabízela výslovně to, co se jinak odehrává nebo může odehrávat ve skutečných domácnostech – a to i v těch českých.**

Kampaň agentury Cizinky na úklid byla zrealizována jako součást projektu **„Rovné šance na prahu českých domácností“**. V rámci projektu jsme se věnovali kromě mediální kampaně také následujícím aktivitám:

- 1) **Bezplatnému právnímu a sociálnímu poradenství ženám cizinkám** a zároveň i jejich zaměstnavatelům, zkrátka všem, kterých se domácí práce týká.
- 2) **Vytvoření tematické webové stránky [www.pracovnicevdomacnosti.cz](http://www.pracovnicevdomacnosti.cz)** shromažďující všechny relevantní informace k tématu pro pracovníce v domácnosti, jejich zaměstnavatele a zaměstnavatelky i širokou veřejnost včetně praktických rad a užitečných kontaktů.
- 3) **Odbornému výzkumu**, který zmapoval tuto zatím u nás zcela neprobádanou oblast a poskytl potřebné údaje. Formou dotazníků, terénního šetření a následného výzkumu ekonomických dopadů dané problematiky jsme získali data potřebná jako podklady pro diskuzi o dalším vývoji a nutných legislativních opatřeních.
- 4) **Uspořádali jsme odbornou konferenci s veřejnou prezentací výsledků projektu.**



# ANALÝZA SITUACE PRACOVNIC V DOMÁCNOSTI – MIGRANTEK NA ČESKÉM TRHU (SOCIÁLNÍCH) SLUŽEB

## ÚVOD A MOTIVACE

Náš aplikovaný výzkum je vůbec prvním kvantitativním výzkumem sociální situace migrantek – pracovnic v domácnosti v České republice. Součástí výzkumu byla také analýza jejich právního, ekonomického a sociálního postavení na lokálním trhu práce s ohledem na kontext pracovní migrace. Kvantitativní šetření zohledňuje specifické zkušenosti migrantek – pracovnic v domácnosti, které pracují v tzv. in-home servisu (žijí přímo v domácnosti) a out-home servisu (žijí mimo domácnost, kde pracují), jako i situaci těch migrantek, které vykonávají tento typ práce pouze jako doplňkové zaměstnání.

## METODOLOGIE SBĚRU DAT

Během terénního dotazníkového šetření jsme kontaktovali 400 migrantek, které spadají do naší zkoumané skupiny. Migrantky musely splňovat následující kritéria výběru: (i) musely vykonávat nájemnou práci v domácnosti (chůvy, uklízečky, pečovatelky o nemocné a staré lidi atd.), (ii) nesměly mít české občanství<sup>2</sup> (krajina původu nerozhodovala) a (iii) mohly pracovat a bydlet kdekoliv na celém území České republiky.

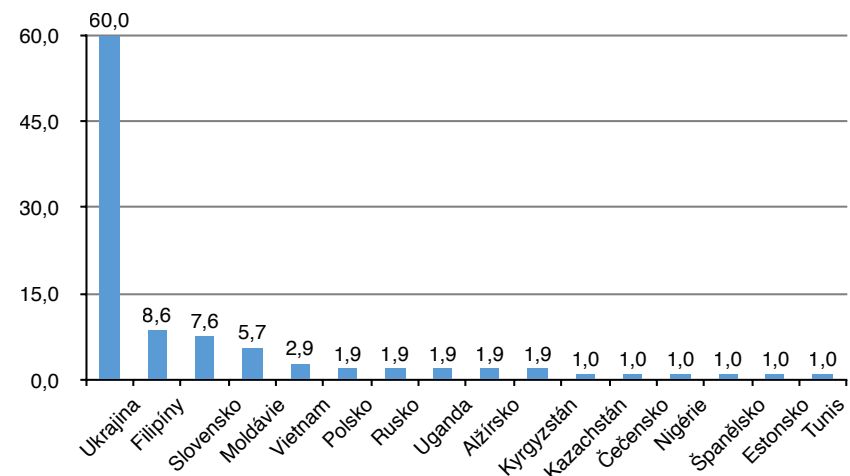
Bohužel pouze 120 migrantek bylo ochotných s námi také aktivně spolupracovat a poskytnout nám informace o svých zkušenostech s migrací a podmínkách nájemné práce v domácnosti. Tato situace však není neobvyklá – vzhledem na neoficiální (a v některých případech možná i nelegální) status podobných typů zaměstnanců. Za větší problém než relativně malý vzorek je nutno pokládat skutečnost, že nešlo o zcela náhodný výběr a že jsme disponovali velmi omezenými informacemi o celkové velikosti tohoto sektoru v ČR.

Ke sběru dat nám sloužily dotazníky, které jsme migrantkám poskytli v jejich rodném (nebo jimi aktivně používaném) jazyce. Pracovali jsme s českou, anglickou, ukrajinskou a ruskou verzí dotazníku. Ve 4 případech byl český dotazník simultánně překládán do vietnamského jazyka. Do výzkumu byly zapojeni/y vyškolení tazatelé a tazatelky z řad studentů/ek a migrantů/ek. Zejména zapojení migrantek považujeme za hlediska citlivosti zkoumaného problému za velice důležité. Dotazníky byly koncipovány jako anonymní, z praktických důvodů je vyplňovaly a zčásti i překládaly během výzkumu asistentky. Migrantky však měly díky zapojení nevládních organizací a zapojení jiných migrantek jistou neformální záruku, že jejich údaje nebudou zneužity.

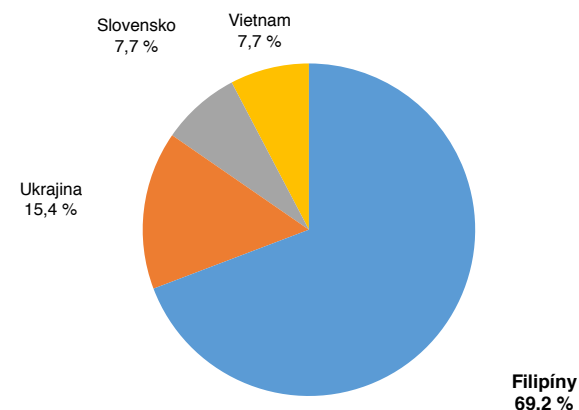
2. V širším vzorku však bylo i 12 migrantek, kterým je český pracovní trh otevřen díky členství země jejich původu v EU. Jejich specifický status byl však zohledněn při další analýze.

## DATA Z PRŮZKUMU – ZÁKLADNÍ RYSY MIGRANTEK

Do analýzy jsme nakonec zahrnuli 105 migrantek, které pracovaly jak v live-in, tak live-out formě nájemné práce v domácnosti. Ženy, které participovaly na našem dotazníkovém šetření, měly průměrný věk 36,4 let, do ČR poprvé přišly před necelými 8 roky. Zhruba čtvrtina z nich je rozvedených či nežijí s partnerem. Zastoupeny byly migrantky ze 16 zemí (viz Graf č. 1), většina z nich (60 %) pochází z Ukrajiny, resp. ze zemí bývalého Sovětského svazu (celkem 73 respondentek, tj. 72 % vzorku).



Graf č. 1 – Migrantky v celém vzorku dle země původu

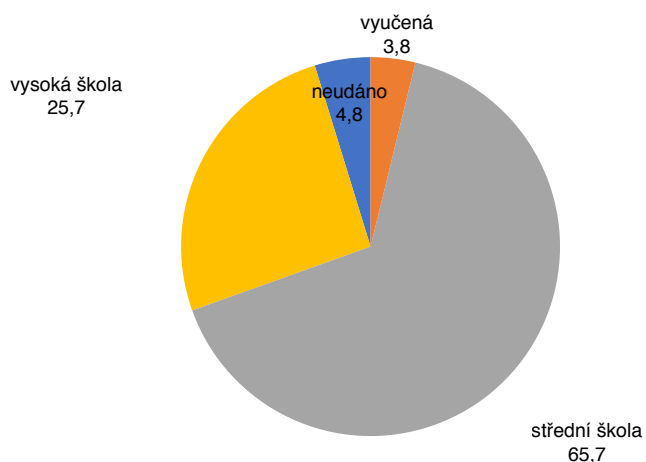


Graf č. 2 – Respondentky žijící přímo v domácnosti, kde pracují (%)

Tato struktura migrantek (a výrazná převaha migrantek z Ukrajiny) není velkým překvapením, protože Ukrajina je dlouhodobě hlavní zdrojovou zemí migrace do ČR.<sup>3</sup> V porovnání s celkovou strukturou migrace do ČR se odlišovalo především zastoupení migrantek z Filipín (viz Graf č. 2), které souvisí s již téměř tradiční specializací této země na „export“ chův, zdravotních asistentek, sester a pečovatelek. Tyto ženy dominují v live-in (in-home) formě práce v domácnosti. Odlišný charakter tohoto typu migrace byl patrný i v nižším průměrném věku a kratším průměrném pobytu v ČR.

Náš výzkum ukazuje na kvalifikovanost migrantek – pracovníc v domácnosti – přes 25 % celého vzorku má vysokoškolské vzdělání, většina (přes 65 %) střední školu či podobný typ vzdělání (viz Graf č. 3). Přes 91 % těchto migrantek tak má minimálně středoškolské vzdělání nebo jeho ekvivalent.<sup>4</sup> Celkově se tedy jedná o pracovní sílu v průměru kvalifikovanější, než je v ČR pro tyto pozice běžné.

Analýza ukázala, že migrantky disponují kvalitními jazykovými znalostmi. Pokud již neumí, tak se učí systematicky česky (73 %). Téměř 82 % z nich současně mluví ještě jiným jazykem, než je čeština či hlavní jazyk v zemi jejich původu; nejčastěji se jedná o ruštinu, dále pak angličtinu.



Graf č. 3 – Respondentky podle dosaženého vzdělání (%)

Migrantky většinou mají alespoň jedno dítě (65 %) a některé z nich jsou v komplikované situaci tzv. transnacionálních matek. Tak dochází i k paradoxním situacím, kdy matka v ČR vydělává péči o děti svých zaměstnavatelů prostředky, které jsou v zemi původu využívány i pro financování náhradní péče o její vlastní potomky (tzv. globální řetězce péče). V našem vzorku bylo konkrétně 51 % matek, které mají děti (i když v některých případech již odrostlé) v zemi původu, z těchto žen by jich 71 % mělo zájem přivést tyto děti do ČR.

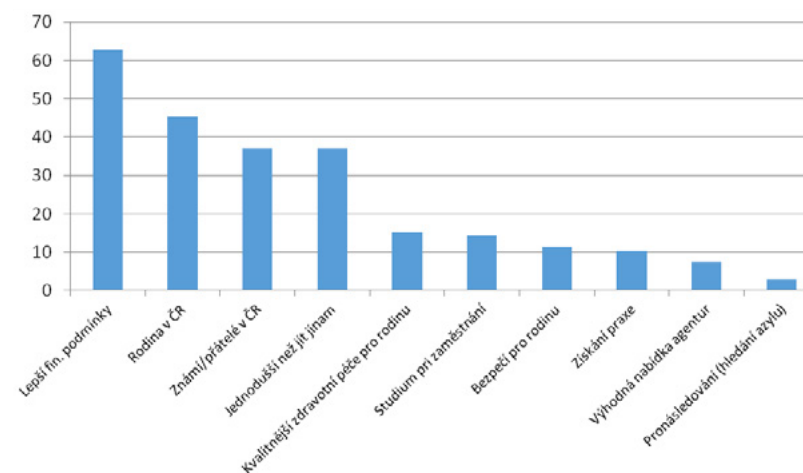
3. V roce 2012 bylo mezi cizinci žijícími v ČR podle statistik ČSÚ celkem 26 % osob z Ukrajiny. Na druhém místě pak bylo Slovensko (20 %) a na třetím Vietnam (13 %).

4. Jde o údaj pro celý vzorek, pro live-in zaměstnankyně však byla situace podobná. Všechny měly střední či vysokou školu.

## JAK PROBÍHÁ ROZHODOVÁNÍ O PŘÍCHODU DO ČR?

Z hlediska možnosti odhadnout budoucí vývoj tohoto typu migrace je důležité identifikovat motivaci k příchodu do ČR a také způsob, jakým se migrantky vypořádávají s administrativou spojenou s příchodem do ČR.

Mezi tzv. pull faktory, tedy faktory, které migrantky uváděly jako důležité pro výběr destinace své pracovní migrace, patřily lepší finanční podmínky, přítomnost rodiny a přátel (viz Graf č. 4). Analýza našeho vzorku ukazuje na výraznou roli přítomnosti přátel či rodiny (tzv. migrantských sítí) i při vlastní realizaci příchodu do ČR. Jsou to totiž opět přátelé a rodina, kdo migrantkám pomáhá s přesunem a s ním spojenou administrativou.<sup>5</sup> Domníváme se, že tento faktor a s ním spojená dobrá předběžná informovanost o výhodách a nevýhodách přesunu do ČR zřejmě vysvětluje relativní spokojenost (resp. malý podíl stížností) s ekonomickými i jinými rysy pobytu v ČR. Jiná je situace migrantek v in-home aktivitách (většinou z Filipín), kterým v době po příchodu do ČR a během pobytu obvykle asistují pracovní agentury a u kterých se tak logicky méně objevují důvody související s existencí migračních sítí a výrazněji dominuje motivace související s finančními podmínkami (85 %), výhodnějšími nabídkami obecně a možnostmi získání praxe.



Graf č. 4 – Důvodu k příchodu do ČR (celý vzorek, %)<sup>6</sup>

## PRACUJÍ MIGRANTKY LEGÁLNĚ, ČI NELEGÁLNĚ?

V našem výzkumu jsme se zaměřili také na formalizaci pracovních vztahů nájemné práce v domácnosti. Vyhodnocování výsledků ale provázely komplikace spojené s existencí více paralelních pracovních vztahů (například jeden legální a několik vedlejších), neznalostí samotných respondentek jednotlivých typů pracovněprávních vztahů (např. DPP, DPČ atd.).

5. Pouze v cca 12 % případech uvedly agenturu, ve 3 % současného zaměstnavatele či klienta.

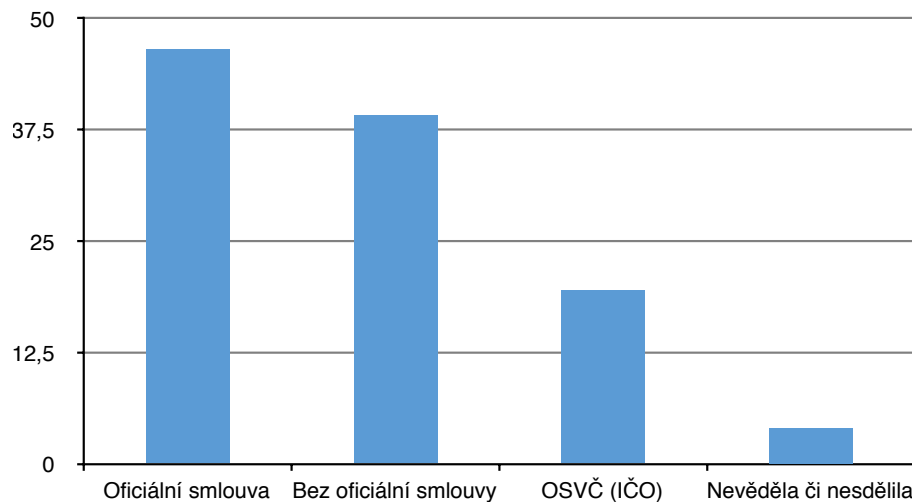
6. Respondentky mohly uvést více důvodů, součet tak může být vyšší než 100 %.



Obecně lze říci, že zdaleka ne všechny ekonomické aktivity, které migrantky provádějí, jsou standardně podchyceny formálními kontrakty a následně řádně daněny. Současně však platí, že migrantky (alespoň v našem vzorku) mají alespoň některé z aktivit řádně formalizované (např. zaměstnání v hotelu, studium v ČR) a k nim si přivydělávají „bokem“ v úklidových službách, péči o děti atd. Tento nedostatek formalizace má dvě úrovně – buď jde o práci u jiného subjektu (ne vždy nezávislého – např. úklid v domácnosti majitele firmy), či vykonávání dalších, ve smlouvě nezmiňovaných aktivit.<sup>7</sup> Je nutno zdůraznit, že v tomto oboru činností je neformální zaměstnávání velmi typickou praxí i v případě českých občanů a podobně je tomu i v jiných zemích, kde jsou aktivity typu výpomoci při hlídání dětí, úklidu často ve sféře tzv. neoficiální ekonomiky. Nedá se tak automaticky dovodit, že by zde docházelo ke ztrátám na dani z příjmu či sociálním pojištění čistě z důvodu aktivit migrantek. Prakticky všechny migrantky v našem výzkumném vzorku měly také nějakou formu zdravotního pojištění.

Zkušenější migrantky zaměřené zejména na úklidové práce často preferují formu OSVČ, která jim poskytuje větší formu nezávislosti; tuto formu samozřejmě rádi využívají i zaměstnavatelé v rámci tzv. „švarc systému“.<sup>8</sup>

Z tohoto vzoru se opět vydělují live-in migrantky (u všech live-in cca 39 %), kterým příjezd do ČR zařizují speciální agentury a které díky tomu také častěji mají standardní a zcela oficiální pracovní kontrakty, byť tyto kontrakty také nepokrývají všechny aktivity.

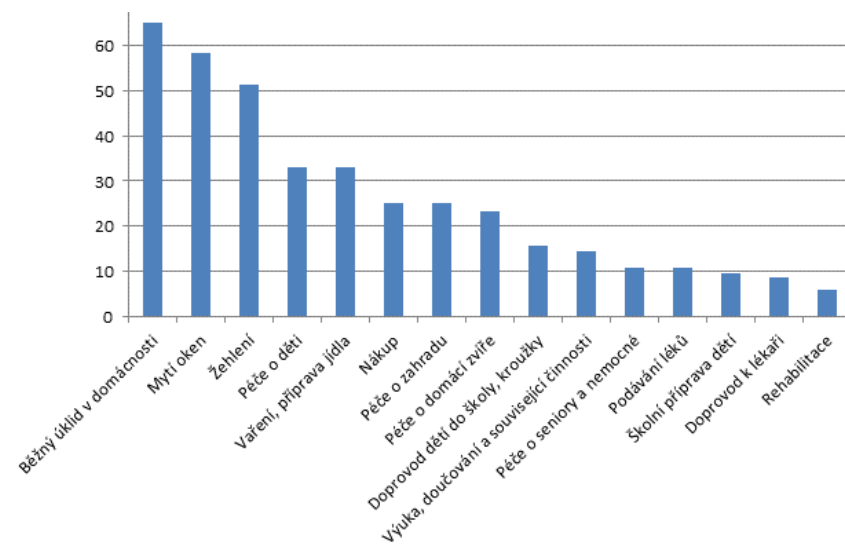


Graf č. 5 – Forma pracovního kontraktu (celý vzorek, %)

7. Dle způsobu vyhodnocení vykonávalo 21–53 % respondentek i další činnosti, které nebyly uvedeny v kontraktu (pokud psaná smlouva vůbec existovala).

8. Situace, kdy je pracovník/ice, který/á by měl/a mít z povahy své činnosti spíše tradiční pracovní kontrakt, vykazován/a jako samostatně podnikající dodavatel/ka. Výhodou pro „zaměstnavatele/ky“ je úspora administrativních nákladů a přenesení zodpovědnosti např. za platby pojistného na „zaměstnanec/kyně“.

Náš výzkum ukázal na větší zapojení migrantek do tzv. out-home servisu,<sup>9</sup> kde převládají aktivity jako běžný úklid v domácnosti, mytí oken a žehlení. Péče o děti, příprava do školy a doprovod do kroužků jsou dalším typickým typem aktivit, které jsme identifikovali v námi zkoumaném vzorku. Zajímavým zjištěním bylo stále nízké (například v porovnání se situací v Německu a Rakousku) zapojení migrantek do péče o seniory a nemocné (a i v těchto případech se jednalo o tzv. out-home servis). V tomto segmentu nájemné domácí práce očekáváme v příštích letech výrazný nárůst zapojení migrantek v souvislosti s pokračujícím stárnutím české populace a vývojem státem poskytovaných služeb.



Graf č. 6 – Skutečné aktivity zabezpečované migrantkami (celý vzorek, %)<sup>10</sup>

## ŽIVOT MIGRANTKY V ČR – PŘESČASY A NEDOROZUMĚNÍ

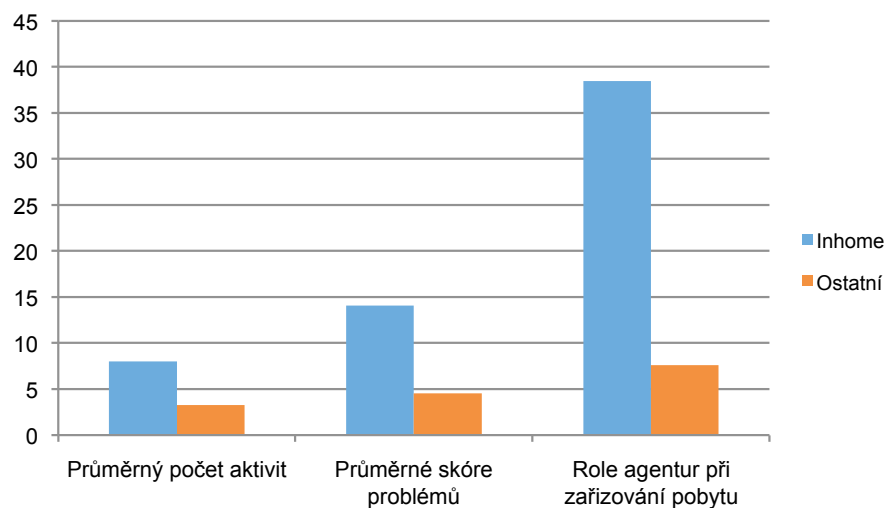
Existují velké rozdíly zejména mezi migrantkami pečujícími o děti přímo v domácnostech (cca 14 % resp., zejména migrantky z Filipín) a ostatními. In-home služby jsou často velmi komplexní, zahrnují více typů aktivit a často mezi zaměstnavateli a migrantkami-pracovnicemi může docházet k neshodám i kvůli větším kulturním a jazykovým rozdílům. Naše data ukazují nejasné vymezení hranice mezi soukromým životem a pracovními aktivitami migrantek, které žijí v domácnosti, ve které pracují. Logicky se zde objevuje také více problémů – v souvislosti s častějším a bližším kontaktem se svými zaměstnavateli.

Výzkum také ukázal, že bezpečnější pracovní pozici v souvislosti s možnými problémy mají migrantky se stabilizovanou pobytovou situací (trvalým pobytem) a s tím spojenou jazykovou a sociokulturní znalostí přijímající společnosti a migrantky, které pracují na

9. Pouze cca 12 % respondentek žilo v domácnostech, kde pracovala.

10. Respondentky mohly uvést více aktivit, součet tak může být vyšší než 100 %. Ve skutečnosti 83 % z nich zabezpečuje více než jednu aktivitu, 35 % z nich dokonce více než pět aktivit. Zejména v in-home službách se pečovatelské o děti často mění v univerzální asistentky.

OSVČ. Zajímavé je zjištění, že až 63 % migrantek je spokojeno se svým platem (průměr 100 CZK na hodinu), což vysvětlujeme tím, že pro většinu migrantek v out-home servisu je to pouze doplňkové zaměstnání a pro skupinu migrantek v in-home servisu je mimo plat hrazeno také ubytování, strava a letenky.<sup>11</sup>

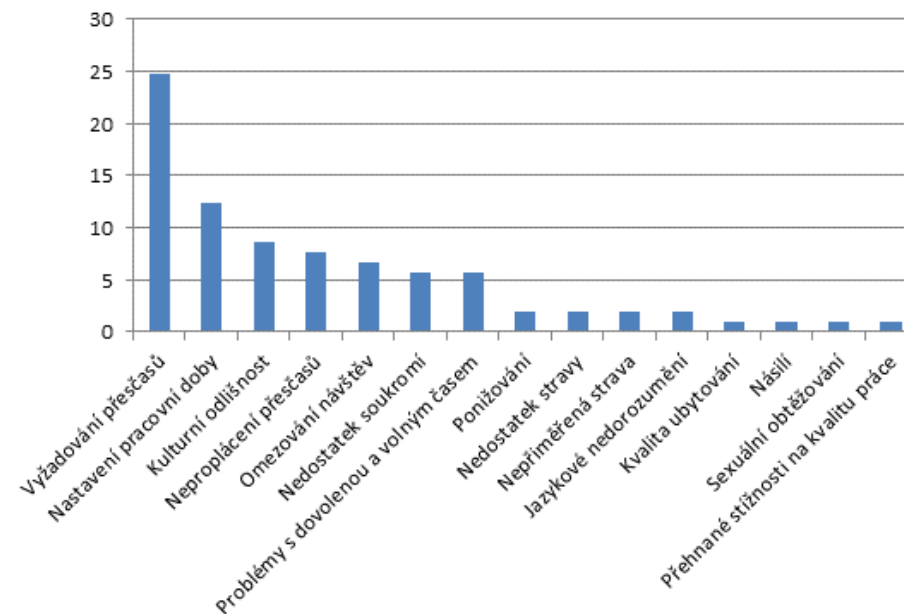


Graf č. 7 – Porovnání „in-home“ versus ostatní

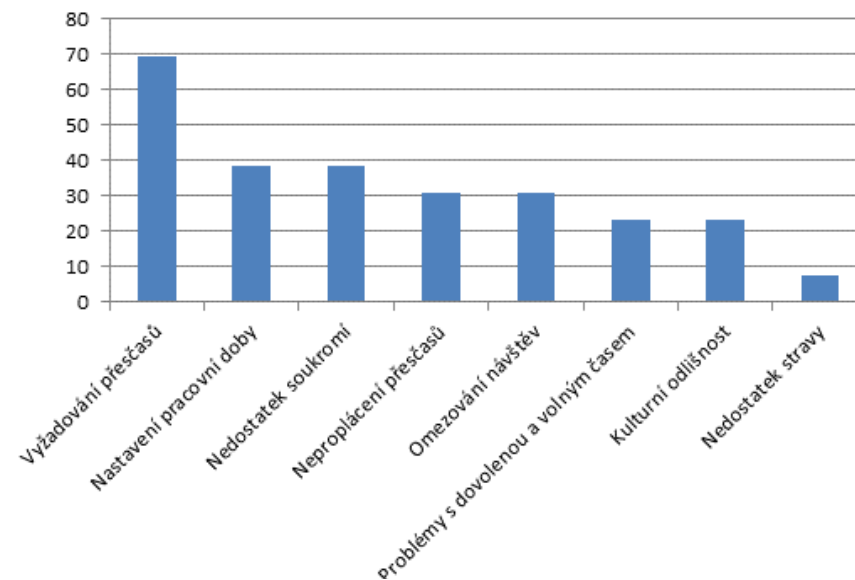
Největší problémy (a konflikty), které zmiňovaly naše respondentky, se objevily v otázce vyžadování a proplácení přesčasů, nastavení pracovní doby, kulturních odlišností, přehnaných požadavků na kvalitu práce a problémů s dovolenou a volným časem. Potíže spojené s omezením osobní svobody, sexuálním obtěžováním, odebráním pasu a násilím jsou v našem výzkumném vzorku pouze extrémní situací, čímž rozhodně netvrdíme, že k podobným situacím v České republice nedochází. Více si na problémy související s kulturními rozdíly a častějším přímým kontaktem (včetně např. nedostatku soukromí) stěžovaly ženy pracující v in-home formě.

V případech, kdy migrantky musely řešit konkrétní problémy se zaměstnavateli, tak většinou činily samy, což vysvětlujeme soukromým charakterem nájemné práce v domácnosti, která se odehrává bez přítomnosti veřejnosti nebo dalších zaměstnanců.

11. Určitou roli mohl sehrát i fakt, že část (necelých 30 %) migrantek za své aktivity dostává i nepeněžní plnění. Většinou se však jednalo o drobné dárky a pozornosti, případně o pomůcky související s výkonem práce (zimní oblečení), takže dopad toho typu „příjmů“ je spíše symbolický. Dalším vysvětlením je pak role dobré informovanosti (migrantky díky příbuzným vědí, do čeho jdou) a možná i výběrový efekt (nespokojené migrantky mohou odcházet do jiných zemí).



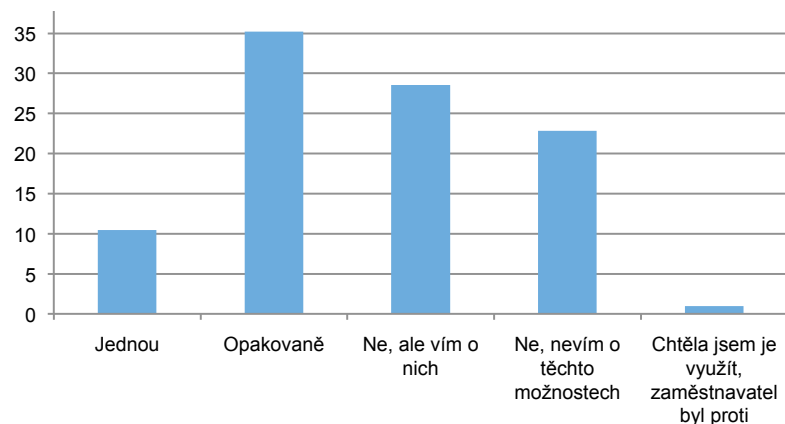
Graf č. 8 – Hlavní problémy, se kterými se migrantky setkávají často (celý vzorek)



Graf č. 9 – Hlavní problémy, se kterými se migrantky setkávají často (in-home)

Migrantky, které se zapojily do našeho výzkumu, reflektovaly dobrou informovanost o službách a asistenci ze strany nevládních organizací. Výzkum potvrdil narůstající důležitost využití moderních technologií, které slouží jako zdroj informací – zejména internetu. A to jak při předávání informací pro migranty ze strany NNO, tak i pro komunikaci s rodinou v mateřské společnosti – což bylo důležité zejména pro migrantky – transnacionální matky, které mají doma své děti.

Migrantky také ve velké míře využily konkrétních služeb ze strany NNO – zejména právní poradenství, doprovod a tlumočení na cizinecké policii a jazykové kurzy českého jazyka. Skupina migrantek z Filipín pak pozitivně hodnotila asistenci poskytovanou filipínskou ambasádou v Praze.



Graf č. 10 – Využití poradenských a asistenčních služeb nevládních organizací (% , celý vzorek)

## EKONOMICKÉ DOPADY TOHOTO TYPU MIGRACE NA ČR

Výsledky průzkumu ukazují, že tento typ migrace nepředstavuje pro ČR výrazný ekonomický či bezpečnostní problém, naopak se jedná o fenomén, který pomáhá redukovat některé strukturální problémy a slabá místa české ekonomiky.

Za jednoznačně pozitivní roli je možno označit skutečnost, že tento typ migrace doplňuje, či dokonce nahrazuje péči, kterou kvůli nedostatečným prostředkům či administrativní nepružnosti v nedostatečné míře poskytuje státní/veřejný sektor (péče o malé děti či seniory). Zprostředkovaně tak tento typ migrace umožňuje úspory nákladů, které by jinak bylo nutno vynakládat z veřejných rozpočtů. Druhým velkým přínosem je skutečnost, že se jedná o služby, které jsou v tradiční české společnosti často vnímány jako aktivity, které má mít v rodině „na starosti“ žena. Možnost najmout externí výpomoc tak pomáhá řešit problémy a ztráty působené neefektivním nakládáním s pracovní silou mladších žen.<sup>12</sup>

12. Které jsou v ČR kvůli nastavení systému sociální péče a obtížnější dostupnosti péče o malé děti (či naopak rodiče a prarodiče) motivované opouštět trh práce.

Nelze zastírat, že neoficiální charakter řady aktivit migrantek může mít i negativní dopady ve formě nižšího výběru daní/pojistného či vytlačování českých zaměstnanců. V praxi se však z výsledků průzkumu tyto dopady rozhodně nezdají být podstatné.

Možné daňové ztráty jsou relativně málo pravděpodobné vzhledem k nízkým dosahovaným platům a zejména pak kvůli charakteru a organizaci práce (i při obsazení „domácími“ zaměstnanci by zřejmě výběr daní nebyl lepší).

Vytlačování českých zaměstnanců z trhu práce také není příliš pravděpodobné. Migrantky pracují na pozicích, o které často čeští nezaměstnaní nemají zájem nebo pro něž nejsou dostatečně kvalifikovaní (péče o nemocné, výuka jazyků).

Zvýšené náklady pro systém zdravotního pojištění (bez odpovídajícího navýšení příjmů) jsou také nepravděpodobné – migrantky si v naprosté většině nějakou formu zdravotního pojištění platí<sup>13</sup> – ať již v dalším legitimním zaměstnání nebo soukromé připojištění. Spíše tak jde o přerozdělení zisků mezi pojišťovny poskytujícími komerční připojištění a prostředky, které skutečně skončí ve zdravotnictví.

## ZÁVĚR

Migrantky zaměstnané v českých domácnostech nepředstavují pro českou ekonomiku zátěž, naopak pomáhají řešit řadu problémů: stárnutí populace a rostoucí náklady na zdravotní a sociální péči, hrozící nedostatek zdravotnického personálu, nedostatečná kapacita školek a zapojení (nejen) žen do pracovního procesu.

Náš výzkum ukázal, že stabilizovaný pobytový status, vhodná formalizace pracovních podmínek, vstup do veřejného zdravotního systému a přítomnost rodiny v migraci by rozhodně přispěly k důstojnému životu a práci migrantek – pracovníc v domácnosti.

13. Mezi respondentkami byla jedna, která odpověděla, že pojištění nemá (i když z kontextu vyplynulo, že jej ve skutečnosti zřejmě má), a jedna, která na tuto část dotazníku neodpověděla.

## DOPORUČENÍ

Na základě informací z realizovaného výzkumu, analýzy právní úpravy a zkušeností z právního a sociálního poradenství, které bylo v rámci projektu Rovné šance na prahu českých domácností poskytnuto více, než 300 migrantkám, lze definovat doporučení ke změně současné právní úpravy, ale i doporučení směřující do oblasti nastavení migrační politiky a společenské odpovědnosti zaměstnavatelů. Z vývoje v České republice je pak patrná narůstající tendence v poptávce po nájemné práci v domácnosti, kdy velká část této pracovní síly je a bude i nadále tvořena migrantkami.

Právní úprava postavení pracovníků v domácnosti neposkytuje dostatečnou ochranu jejich práv a ani nově přijatá legislativa v oblasti zaměstnaneckých karet nepřispěla ke zlepšení situace, spíše naopak. Zásadním krokem pro zajištění alespoň **minimálního** standardu ochrany by bylo umožnit legální výkon práce v průběhu řízení o prodloužení zaměstnanecké karty, a zachovat tak po tuto dobu vstup pracovníků v domácnosti do veřejného zdravotního pojištění. Z hlediska oslabení závislosti pracovníků v domácnosti na konkrétním zaměstnavate

### ÚMLUVA O PRACOVNÍCÍCH V CIZÍCH DOMÁCNOSTECH

*Je mezinárodní úmluvou, kterou přijala Mezinárodní organizace práce (ILO) 16. června 2011. Představuje významný mezník v přístupu k placené práci v cizí domácnosti, neboť zajišťuje dodržování základních pracovních standardů a decentní podmínky pro tyto pracovníky.*

*Státy, které úmluvu ratifikují, budou muset zajistit dodržování základních pracovních standardů, jako jsou „rozumná“ délka pracovní doby, minimální doba nepřerušného odpočinku alespoň 24 hodin za týden nebo omezení nepeněžních forem odměny. Pro pracovníce žijící přímo v rodinách stanovuje například požadavky ohledně jejich soukromí a kontroly pracovních podmínek. Úmluva také zdůrazňuje nutnost podpořit právo pracovníků v domácnosti na svobodné sdružování a kolektivní vyjednávání. Úmluva má ale také několik omezení. Tím nejzásadnějším je fakt, že se vztahuje pouze na osoby, které pracují na základě smluv podle zákoníku práce. Netýká se těch, kdo pracují na živnostenský list nebo vykonávají práci nelegálně.*

*Vyjednávání o finální podobě úmluvy trvalo dva roky. Úmluva vychází z poznatků ILO z řady výzkumů o počtech a zkušenostech pracovníků v domácnostech. Valná většina zemí hlasovala pro přijetí, jediné Svazijsko bylo proti a osm zemí včetně České republiky se zdrželo hlasování. Úmluva je závazná pro každou zemi, která ji ratifikuje. Vstoupila v platnost v září 2013.*

teli by bylo žádoucí uvolnit mobilitu zahraničních pracovníků na českém trhu práce a nevázat zaměstnaneckou kartu ke konkrétnímu zaměstnavateli na konkrétní pracovní pozici. Ze zkušeností z poradenství i informací z výzkumu vyplývá, že ke zlepšení postavení pracovníků v domácnosti by přispělo zjednodušení administrativy spojené s pobytem v ČR a přístup podnikajících migrantek do veřejného zdravotního pojištění.

Jako zásadní pro zlepšení postavení pracovníků v domácnosti se jeví změna právních předpisů týkajících se inspekce práce. Omezení vstupu inspektorů na pracoviště pracovníků v domácnosti znemožňuje efektivní kontrolu, a tím zhoršuje již tak problematické postavení těchto pracovníků. Vzhledem k tomu, že zákon o kontrole umožňuje již nyní vstup kontroly do obydlí za určitých podmínek<sup>14</sup>, aniž by tím byla narušena práva garantována Listinou základních práv, bylo by možné toto ustanovení rozšířit i na situace, kdy fyzická osoba zaměstnává pro uspokojení svých potřeb zaměstnankyni a místem výkonu práce je obydlí zaměstnavatele. Pokud se někdo rozhodne zaměstnávat zaměstnance ve svém obydlí, měl by mít také povinnost umožnit veřejnoprávní kontrolu práv těchto zaměstnanců a pro případ takové kontroly strpět omezení svých práv. S touto změnou je však zároveň nutné zaměřit se také na oddělení pobytové kontroly a kontroly inspekce práce. Aby inspekce práce byla opravdu efektivní pro ochranu práv migrantek, pak je nezbytné zajistit, aby migrantky, které se na inspekci obrátí o pomoc při ochraně svých práv, nebyly sankcionovány za přestupky v oblasti cizineckého práva. Sankce správního vyhoštění pro migrantky pracující v rozporu se zákonem o zaměstnanosti je tak fatální, že v případě zachování povinnosti inspekce práce informovat cizineckou policii o přestupku, neplní inspekce práce svou roli postihování porušování pracovních povinností pro celou velkou skupinu zahraničních zaměstnanců. Navrhovaná změna právní úpravy v oblasti výkonu inspekce práce by přispěla k tomu, aby zaměstnavatelé (fyzické osoby) odpovědně přistupovali k zaměstnávání pracovníků v domácnosti, znali své zákonné povinnosti a dodržovali zákoník práce.

Česká republika by měla ratifikovat Úmluvu o zaměstnávání pracovníků v cizí domácnosti Mezinárodní organizace práce a přizpůsobit svou legislativu tak, aby byla s ní v souladu. Jednalo by se o první krok, kterým Česká republika přijme odpovědnost v oblasti ochrany pracovních práv pracovníků v domácnosti.

<sup>14</sup> § 7 zákona o kontrole.

# DESÁTERO FÉROVÉHO ZAMĚSTNAVATELE

- 1 PRÁCE V DOMÁCNOSTI JE PRÁCE JAKO KAŽDÁ JINÁ.**  
Řídí se stejnými pravidly, vztahuje se na ni tedy zákoník práce. Práce v domácnosti je často podceňovaná a podhodnocená, buďte féroví ke svým zaměstnankyním.
- 2 UZAVŘETE S PRACOVNICÍ V DOMÁCNOSTI PÍSEMNOU SMLOUVU V JAZYCE, KTERÉMU ROZUMÍ.**  
Smlouva musí obsahovat: druh a rozsah práce, dobu trvání pracovního poměru, výši mzdy, nárok na dovolenou, místo výkonu práce.
- 3 DOHODNĚTE SI CO NEJPODROBNĚJI NÁPLŇ PRÁCE A DRŽTE SE JÍ.**  
Práce v domácnosti je velmi rozmanitá, od úklidu po hlídání dětí, venčení psů, práci na zahradě, mytí oken apod. Je důležité si předem vyjasnit očekávání obou stran a nepožadovat bez souhlasu domácí pracovnice více, než jste si dohodli.
- 4 PLAŤTE DOHODNUTOU MZDU VČAS A V PLNÉ VÝŠI, PLAŤTE PŘESČASY A PRÁCI NAVÍC.**  
Dodržujte smlouvu a její podmínky. Domácí pracovnice je na mzdě závislá a potřebuje ji včas. Za práci navíc vždy řádně zaplatte, je to práce jako každá jiná.
- 5 ZAMĚSTNÁVEJTE LEGÁLNĚ.**  
Vyřídte pracovní povolení, pokud to zákon vyžaduje, informujte úřad práce, plaťte odvody, jinak hrozí migrantce vyhoštění nebo neprodložení pobytu a stává se kvůli tomu často závislou na tzv. klientech (mafíánech), kterým platí velké částky za obcházení zákona.

- 6 RESPEKTUJTE PRACOVNÍ DOBU, PRÁVO NA ODPOČINEK, DOVOLENOU A NEMOCENSKOU.**

I pracovnice v domácnosti si potřebuje odpočinout, jet domů za svojí rodinou a léčit se, když je nemocná. Domluvte si dopředu, kdy bude čerpat dovolenou, jak vyřešíte práci ve svátek nebo o víkendu.

- 7 POSKYTNĚTE PRACOVNÍ PROSTŘEDKY A OCHRANNÉ POMŮCKY, DBEJTE NA BEZPEČNOST PRÁCE.**

I při práci v domácnosti může dojít k úrazu. Dbejte na bezpečné pracovní prostředí, odpovědnost nese zaměstnavatel.

- 8 CHOVEJTE SE SLUŠNĚ A S RESPEKTEM.**

Pracovnice v domácnosti je Vaše zaměstnankyně, přestože pracuje u Vás doma. Respektujte ji, pozdravte se při příchodu, domluvte se na úkolech, které od ní očekáváte. Přijďte včas, když víte, že na Vás čeká, aby mohla jít domů. Poděkujte za její práci, ona Vám poděkuje za Váš respekt.

- 9 V PŘÍPADĚ, ŽE PRACOVNICE BYDLÍ VE VAŠÍ DOMÁCNOSTI, RESPEKTUJTE JEJÍ SOUKROMÍ.**

Poskytněte jí vlastní pokoj a sociální zařízení, důsledně respektujte pracovní dobu a volný čas. Umožněte jí přístup na internet pro kontakt s rodinou a přáteli. Domluvte si pravidla ohledně stravování a nakupování.

- 10 CHOVEJTE SE TAK, JAK BYSTE CHTĚLI, ABY SE K VÁM CHOVALI VAŠÍ ZAMĚSTNAVATELÉ.**



[WWW.PRACOVNICEVDOMACNOSTI.CZ](http://WWW.PRACOVNICEVDOMACNOSTI.CZ)

## POUŽITÁ LITERATURA

ANDERSON, B. (2002): Just Another Job? The Commodification of Domestic Labor. In *Global Woman – Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy*. Granta Publications

ENGLAND, P. (2005): Emerging Theories of Care Work. *Annual Review of Sociology*, 31, s. 381–399.

EHRENREICH, B. (2002): Maid to Order. In *Global Woman – Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy*. Granta Publications.

EHRENREICH, B., HOCHSCHILD, A. R. (2002): *Global Woman – Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy*. Granta Publications.

EZZEDDINE, P. (2012): Mateřství na dálku: transnacionální mateřství ukrajinských migrantek v České republice. *Gender-rovné příležitosti-výzkum* (13) 1, s. 24–33.

GAMBURD, M. (2002): Breadwinner no more. In *Global Woman – Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy*. Granta Publications.

GLENN, E. N. (1992): From Servitude to Service Work: Historical Continuities in the Racial Division of Paid Reproductive Labor. *Signs: Journal of Women in Culture and Society* 18 (1) s. 1–21.

HOCHSCHILD, A. R. (2000): The Nanny Chain. *The American Prospect*, 11, s. 1–4.

HOCHSCHILD, A. R. (2002): Love and Gold. In *Global Woman – Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy*. Granta Publications.

LUTZ, H. (2011): *The New Maids*. Zed Books-Parreñas, R. S. (2000): Migrant Filipina Domestic Workers and the International Division of Reproductive Labor. *Gender & Society*, (14) 1, s. 560–281.

PARREÑAS, R. S. (2002): The Care Crisis in the Philippines – Children and Transnational Families in the New Global Economy. In *Global Woman – Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy*. Granta Publications, s. 39–54.

PARREÑAS, R. S. (2012): The Reproductive Labour of Migrant Workers. *Global Networks*, 12, 2, s. 269–275.

SOTELO, P. H. 2001. *Doméstica*. University of California Pres: Berkeley.

