



**Politiky a nástroje pro osobní služby a služby pro domácnost /
Personal and Household Services (PHS):
současný stav ve 21 členských státech EU**

prosinec 2020

Enikö Baga, Rachel Cylus, Sigrid Rand, Verena Rossow
Institut pro hospodářství, práci a kulturu (IWAK) / Centrum Univerzity Johanna Wolfganga
Goetheho Frankfurt

Tento dokument odráží pouze názory autorů a Evropská komise nemůže nést odpovědnost za jakékoli použití informací v něm obsažených.

Obsah

Obsah	1
Úvod.....	2
Faktory podporující růst PHS	4
Definování PHS.....	10
Dvě hlavní součásti PHS: pečovatelské a nepečovatelské služby	12
Pracovní ujednání	15
Výzvy při formalizaci PHS.....	16
Posouzení nástrojů pro podporu rozvoje PHS	17
Mechanismy v rámci nástrojů PHS	19
Vztah mezi systémy sociálního zabezpečení a politikami PHS	23
Výhled do budoucnosti	29
Glosář	32
Citace	34

Seznam tabulek a obrázků

Tabulka 1: Pečovatelské a nepečovatelské služby

Tabulka 2: Výzvy pro PHS a stávající přístupy

Tabulka 3: Vzájemné působení mezi mechanismy a nástroji

Tabulka 4: Výhody a výzvy související s rozšířením kvalifikace pro zaměstnance PHS

Obrázek 1: Země PHS seskupené podle společných charakteristik sociálního zabezpečení



Tento projekt je financován
Evropskou unií
(Ad-PHS - VS/2018/0344)



IWAK
Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur
Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main



Úvod

V současné době pracuje v osobních službách a službách pro domácnost (Personal and Household Services, PHS) v Evropě přibližně 6,3 milionu osob, což představuje přibližně 3,4 % celkové zaměstnanosti v EU (9,5 milionu osob, pokud zahrneme i nehlášené pracovníky v osobních službách a službách pro domácnost).¹ PHS zahrnují placené pečovatelské i nepečovatelské činnosti v domácnostech a jejich překrývání.

Jako oblast zaměstnanosti mají PHS výrazný růstový potenciál. Zvýšení počtu pravidelných zaměstnanců v oblasti PHS bude nezbytné k uspokojení rostoucí poptávky po PHS, jejíž velká část vyplývá z demografických změn, k nimž dochází v celé Evropě. Stále více starších osob bude vyžadovat větší podporu, aby mohly zůstat ve svých domovech. Zmenšující se počet obyvatel v produktivním věku bude zase potřebovat iniciativy, které pomohou aktivovat a znovu aktivovat co nejvíce osob v produktivním věku. Mezi tyto iniciativy patří například zlepšení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem prostřednictvím větších možností v zaměstnání pro ženy. Ke zvýšení poptávky po PHS vedou i rostoucí očekávání, která se inspiřují mezinárodními právními předpisy v oblasti lidských práv, jako je *Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením*.

Z hlediska rovnosti žen a mužů je každá forma veřejné podpory PHS prospěšná, protože ženy představují velkou většinu poskytovatelů PHS, ať už jako součást oficiální či šedé ekonomiky, nebo jako rodinní příslušníci, kteří se starají o domácnost a poskytují péči v neplacené oblasti.² Ženy také představují velkou část uživatelů PHS, neboť tvoří většinu starší populace.³ Ženy zapojené do neplacené sféry by z dostupnosti formalizovaných PHS měly dvojí užitek: možnost odlehčovacích služeb i možnost přístupu na trh práce. Přechod PHS do formální ekonomiky by navíc ekonomiku výrazně posílil, protože PHS v současné době vykazují vysokou míru nehlášených a neoficiálních pracovních ujednání. Regularizace odvětví PHS nabídne řadu příležitostí k zaměstnání pracovníků s různými úrovněmi dovedností a kvalifikací. Může se jednat třeba o ženy, které získaly dovednosti v domácnosti a pečovatelské dovednosti v neplacené sféře, a pracovníky, kteří mají problém (znovu) se zařadit na formálním trhu práce. Politiky zaměřené na podporu PHS proto představují vynikající sociální investici s významnou sociální a ekonomickou návratností. V zájmu zajištění účinnosti těchto politik je potřeba do odvětví spojených s PHS alespoň zpočátku směřovat více finančních prostředků.

Cílem *Projektu pro podporu osobních služeb a služeb pro domácnost (Ad-PHS)* je vytvořit společný diskurzivní rámec okolo PHS mezi jednotlivými subjekty v různých členských státech. Vytvoření společného diskurzivního rámce by znamenalo vznik povědomí o různých definicích PHS v jednotlivých členských státech, společnou iniciativu v oblasti komunikace s cílem nalézt definici, která by byla přijatelná pro všechny zúčastněné strany, společnou klasifikaci různých přístupů používaných k propagaci této oblasti a společné porozumění obecným zásadám pro jednání, které by podpořilo další rozvoj PHS. Cílem

¹ Lebrun (2020). Před odchodem Spojeného království z EU Decker/Lebrun (2018: 9) uvedli, že v tomto odvětví formálně pracovalo 8 milionů lidí (údaj nezahrnuje např. nehlášené pracovníky).

² Pro srovnání: Státní dotace pro automobilový průmysl v Německu podporují především muže, kteří tvoří přibližně osmdesát procent zaměstnanců tohoto odvětví a jsou také hlavními uživateli automobilů (Ochrem/Meier-Gräwe 2012).

³ Evropská komise (2020a).



tohoto projektu je proto pochopit, jak PHS v současné době fungují v různých souvislostech, a využít tyto informace k vytvoření rámců, které podpoří všechny členské státy EU při rozvoji jejich politik v oblasti PHS.

Umožnění vzniku společného diskurzu o PHS na úrovni EU i členských států přispívá k hospodářskému a společenskému blahobytu v EU. Především je potřeba současným a budoucím zaměstnancům PHS poskytnout zaměstnanecká práva (včetně spravedlivých mezd) a sociální ochranu související s formálním⁴ a regulovaným⁵ zaměstnáním v každé zemi. Uživatelé PHS, kteří často denně závisejí na PHS, zejména zranitelné skupiny obyvatelstva, jako jsou starší lidé, chronicky nemocní a osoby se zdravotním postižením, dále potřebují cenově dostupné a spolehlivé služby. Řešení potřeb a zájmů zaměstnanců PHS, uživatelů i zaměstnavatelů, ať se jedná o uživatele nebo poskytovatele služeb, může pomoci vytvořit přístupy, které povedou k profesionalizaci a regularizaci souvisejících odvětví. V podmínkách, kdy převládají neformální pracovní ujednání, je obtížné zavést profesní standardy a standardy kvality. Nedostatek odpovídající kvalifikace pracovníků má negativní dopad jak na pracovníka PHS, kterému je odepřen přístup k profesní mobilitě směrem nahoru, tak na uživatele PHS, který nemá žádnou záruku kvality poskytovaných služeb. V této souvislosti hrají při vyjednávání kolektivních smluv a ovlivňování příslušných regulačních rámců důležitou roli také přidružení sociální partneři.

Společný diskurz může rovněž pomoci určit společné charakteristiky a výzvy PHS ve všech členských státech. Uspadne členským státům sdílení osvědčených postupů, práci na formalizaci a profesionalizaci PHS a vytváření nezbytných předpisů a dohledu. V současné době mají členské státy v oblasti PHS různou míru profesionalizace a formalizace. Velká závislost na migračních řetězcích,⁶ jak mezi členskými státy, tak se třetími zeměmi, a z ní plynoucí důležitost finančních remitencí zvyšuje u některých členských států význam vytvoření společného evropského rámce pro řešení problematiky PHS. Takový rámec by měl být součástí nadcházejících iniciativ EU, jako je plánovaný *Akční plán pro evropský pilíř sociálních práv* a jakékoli další iniciativy související s pečovatelskými službami (dlouhodobá péče, záruka pro zranitelné děti a *Evropská strategie pro pomoc osobám se zdravotním postižením*).

Tvůrci politik mohou nejlépe podpořit rozvoj PHS ve svých zemích, pokud jasně pochopí konkrétní výzvy, kterým tato odvětví čelí, hlavní přímé i nepřímé přínosy související s činnostmi PHS a také přístupy, jež navrhly jiné země v podobné situaci. Je proto klíčové pochopit, jaký dopad měly politiky v zemích s vyspělými nástroji PHS.

Při posuzování politik, které dávají podobu formálním činnostem PHS, rozlišuje tento dokument mezi nástroji politiky a politickými mechanismy:

- **Nástroje politiky** jsou viditelné zásahy navržené konkrétními vládními orgány na podporu konkrétních cílů politiky. V případě PHS patří mezi společné nástroje zkrácené pracovní úvazky (minijob), poukázky a hotovostní převody (např. snížení daní a příspěvky na péči). Charakteristiky těchto společných nástrojů se liší podle vnitrostátního kontextu a lze je v průběhu času upravit nebo změnit.

⁴ Viz glosář.

⁵ Viz glosář.

⁶ Viz glosář.

- **Funkční mechanismy nástrojů politiky** jsou vlastnosti těchto společných nástrojů, které se liší podle vnitrostátních souvislostí a je možné je v průběhu času upravit nebo změnit tak, aby reagovaly na specifické výzvy spojené s formalizací a regulací činností PHS.

Porozumění typům nástrojů politiky a mechanismům, jenž se používají při řešení výzev spojených s PHS v konkrétních zemích, pomůže tvůrcům politik navrhovat nástroje, které nejlépe vyhoví specifickým místním potřebám a které budou z dlouhodobého hlediska nejúspěšnější.

V tomto dokumentu jsme identifikovali čtyři obecné typy výzev, které by členské státy mohly chtít vzít v potaz při navrhování nástrojů na podporu činností PHS: transparentnost, přístupnost, funkčnost a udržitelnost. Nástroje se mohou s těmito výzvami vypořádat zavedením mechanismů, které nabízejí řešení prostřednictvím financování, řízení procesů a řízení kvality. Členské státy, v jejichž politickém programu hrají PHS důležitou roli, vyvinuly více nástrojů, z nichž každý se zaměřuje na jinou cílovou skupinu. Jeden nástroj může zahrnovat více mechanismů, které umožňují účinně řešit různé problémy. Široká nabídka pomáhá systému či systémům PHS v dané zemi nejlépe vyhovět různým potřebám jednotlivých zaměstnanců a uživatelů.

Tento dokument chce v rámci projektu Ad-PHS posoudit stav PHS v těchto 21 členských státech EU: Rakousko, Belgie, Bulharsko, Česká republika, Dánsko, Estonsko, Finsko, Francie, Německo, Maďarsko, Irsko, Itálie, Lucembursko, Malta, Nizozemsko, Polsko, Rumunsko, Slovensko, Slovinsko, Španělsko a Švédsko. Zdůrazňuje význam PHS pro Evropskou unii a navrhuje přístupy k analýze PHS na vnitrostátní úrovni. Zpráva se, za účelem vytvoření rámce pro porozumění tomu, jak PHS fungují v různých souvislostech, opírá o příklady politik a nástrojů, které se v současné době používají v různých členských státech. Společný evropský rámec pro PHS by podpořil země, které mají zájem o nepřetržitý rozvoj nástrojů a politik PHS s cílem podpořit rozvoj EU a jejich vlastní národní rozvoj v této klíčové oblasti, což by mělo významný dopad na kvalitu života milionů Evropanů.

Faktory podporující růst PHS

Faktory pro růst PHS se mohou zaměřit na stávající a rozvíjející se poptávku po PHS mezi uživateli a na příležitosti ke zvýšení nabídky zaměstnanců PHS.

Poptávka po PHS roste v celé EU kvůli změnám demografie, lepšímu sociálnímu začlenění osob se zdravotním postižením,⁷ včetně řady starších osob, jejichž stav se zhoršuje a stávají se zdravotně postiženými, stejně jako rostoucí integraci osob, zejména žen, s pečovatelskými povinnostmi na trhu práce.

⁷ Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením (dále jen Úmluva OSN) rovněž přispívá k potřebě růstu v oblasti PHS, neboť podporuje práva osob se zdravotním postižením na nezávislý způsob života a zapojení do společnosti (Článek 19). Úmluva OSN byla podepsána všemi členskými státy EU a EU ji ratifikovala v prosinci 2010. EU se zavázala, že v rámci své *Strategie pro pomoc osobám se zdravotním postižením 2010–2020* přejde z institucionální péče na komunitní péči (Open Society Foundations (2012): Evropská unie a právo na život v komunitě.)

Ve všech členských státech se zvyšuje podíl osob ve věku 65 let a starších. Kromě toho se předpokládá, že se počet obyvatel starších 80 let, kteří vyžadují nejvíce péče, mezi lety 2017 a 2060 více než

zdvojnásobí.⁸ EU se rovněž v rámci *Evropské strategie pro pomoc osobám se zdravotním postižením 2010–2020* zavázala k přechodu od ústavní ke komunitní péči a očekává se, že bude v této politice pokračovat v následné strategii a v souladu s *Evropským pilířem sociálních práv*. Lépe regulovaná a rozšířená odvětví PHS proto u této rostoucí demografické skupiny, stejně jako u dalších zranitelných skupin obyvatelstva, jako jsou osoby se zdravotním postižením a osoby chronicky nemocné, posílí důvěru, že potřebné služby jsou vždy a všude dostupné a za přijatelnou cenu. Zvýšení podílu žen v pracovní síle je rovněž důležitou součástí cílů EU. Strategie EU pro rovnost žen a mužů se zaměřuje na zvýšení účasti žen na trhu práce, snížení rozdílů v odměňování a důchodech mezi ženami a muži a odstranění rozdílů mezi ženami a muži v pečovatelské oblasti.⁹ Přestože se účast žen na trhu práce zvyšuje, stále zaostává za mírou účasti mužů. Největší rozdíl v zaměstnanosti existuje u matek a žen s pečovatelskými povinnostmi, přičemž více než 22 procent nezaměstnaných žen uvádí, že opustily pracovní sílu kvůli pečovatelským povinnostem v rámci rodiny.¹⁰ Jedním ze způsobů řešení této situace je *Směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem*, která mezi rodiči podporuje rovné sdílení odpovědnosti za péči. Nalezení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem je však obzvláště náročné pro rodiče samoživitele, z nichž většinu tvoří ženy.¹¹ Ženy také vykonávají největší podíl neplacené práce, a proto je zásadní nejen rovnoměrné sdílení odpovědnosti v domácnosti, ale také dostupnost péče o děti, sociální péče a služeb pro domácnosti, zejména pro rodiče samoživitele. Nedostatečné zastoupení některých žen na trhu práce navíc často vyplývá z intersektionálního posílení rozdílů mezi muži a ženami s dalšími předpoklady zranitelnosti nebo marginalizace, jako je příslušnost k etnické či náboženské menšině¹² nebo přistěhovalecký původ. Podpora rozvoje odvětví PHS by se proto nezabývala pouze otázkami zaměstnanosti a rozdílů mezi ženami a muži ve mzdách, důchodech a péči pro uživatele. Vytvořily by se zároveň pracovní příležitosti v oblasti péče o děti, sociální péče a služeb pro domácnosti, což by ženám poskytlo dvojí výhodu při boji proti rozdílům ve mzdách a důchodech. Tyto rozdíly budou v podmínkách neoficiálních pracovních ujednání dále přetrvávat.

Nabídka zaměstnanců PHS může růst prostřednictvím využití stávající nehlášené pracovní síly a jejím přechodem do oficiální ekonomiky¹³ stejně jako řešením strukturálních důvodů, které podporují nehlášenou práci. Omezení nehlášené práce ve všech odvětvích je pro Evropskou unii prioritou, protože „poškozuje hospodářství Unie, vede k nekalé hospodářské soutěži, ohrožuje finanční udržitelnost sociálních modelů v Unii a má za následek rostoucí nedostatek sociální a pracovněprávní ochrany pracovníků.“¹⁴ V roce 2016 se veškerá nehlášená a nedostatečně ohlášená práce rovnala 17,9 % HDP EU-28 nebo 2,36 bilionů eur,¹⁵ což představuje významnou ztrátu potenciálních daňových příjmů a příspěvků na sociální zabezpečení. *Oblast PHS je třetí nejčastěji identifikovanou oblastí zaměstnání na černo.*¹⁶ Lebrun (2020) odhaduje počet nehlášených pracovníků v oblasti zdravotní péče na 3,1 milionu (opatrný

⁸ OSN (2019).

⁹ Evropská komise (2020a).

¹⁰ Eurostat (2020); Catalyst (2019, na základě údajů Eurostatu).

¹¹ Maldonado, Laurie C./Nieuwenhuis, Rense (2015).

¹² ENAR (2017).

¹³ Evropská komise (2017a).

¹⁴ Evropský parlament a Rada (2016: L 65/13).

¹⁵ Pérez-Magro et al. (2017).

¹⁶ Decker/Lebrun (2018: 9).

odhad), což představuje každého třetího pracovníka v tomto odvětví v Evropě. V zemích bez rozvinutých aktivit v oblasti PHS statistiky dokonce naznačují, že 70%¹⁷ zaměstnanců PHS pracuje v šedé ekonomice. Prioritou EU v rámci boje proti nehlášené práci by měl být rozvoj politických opatření a regulačních a legislativních rámců na podporu alternativ k nehlášené práci v rámci PHS.

Klesající počet obyvatel v produktivním věku způsobí problémy napříč odvětvími, neboť zaměstnavatelé těžko zaplní volná místa pracovníků, kteří odcházejí do důchodu. Posílení trhu práce vyžaduje aktivaci většího počtu jednotlivců. Rozvoj silného a regulovaného trhu PHS by mohl umožnit jednotlivcům, kteří v současné době vykonávají pečovatelské služby a řídí domácí povinnosti v neplacené oblasti, návrat nebo zvýšení účasti na trhu placené práce. Jsou to opět ženy, kdo tvoří většinu této cílové skupiny kvůli svému nadměrnému zastoupení v neplacené sféře. Vzhledem k rostoucímu významu domácích pečovatelských služeb oproti ústavní péči by osoby vyškolené k ústavní péči měly být rovněž převedeny do PHS, zejména pokud jde o domácí péči, například prostřednictvím *Evropského certifikátu v sociální péči*. Rozvoj PHS by tedy posloužil k řešení jak potřeb v oblasti náhrady zaměstnanců, tak rozdílů v platech žen a mužů na širším evropském trhu práce.

Studie odhadují, že díky zvýšenému rozvoji mohou odvětví zapojená do PHS potenciálně vytvořit 5 milionů nových pracovních míst.¹⁸ PHS mohou vytvořit pracovní příležitosti pro miliony lidí, kteří budou moci smysluplně přispět k životu ostatních v Evropě, a to jak v pečovatelských, tak v nepečovatelských profesích.¹⁹ Stejně tak je důležité, že tyto příležitosti může nabídnout široké škále pracovníků, protože má nízkou vstupní bariéru, flexibilní pracovní dobu a minimální požadavky na odbornou přípravu nebo zkušenosti zejména v nepečovatelské oblasti, ale nejen v ní. I když to není jejich cílem, mohou PHS rovněž přispět k vytváření pracovních míst pro osoby, které čelí překážkám při hledání a udržení si pracovních míst, jako jsou lidé se zastaralou kvalifikací a lidé, kterým chybí kvalifikace a oficiálně uznané dovednosti. Některé z těchto osob patří mezi 20 % Evropanů ve věku od 25 do 54 let, kteří nedokončili nižší střední vzdělávání,²⁰ a proto se mohou setkat s obtížemi při hledání kvalifikované práce. Jiné osoby mohou být ohroženy ztrátou zaměstnání v důsledku automatizace. Rozvoj pravidelných pracovních míst v oblasti PHS by rovněž mohl pomoci začlenění do pracovní síly dlouhodobě nezaměstnaným osobám, což je skupina, která tvoří přibližně polovinu všech nezaměstnaných osob v EU-28.²¹ Kromě toho některá pracovní místa v nepečovatelské oblasti vyžadují jen omezené jazykové znalosti, což představuje příležitost pro migrující pracovníky z jiných členských států a třetích zemí. Ženy, které bývají historicky více postiženy trendy v oblasti nezaměstnanosti a které mívají v EU-28 vyšší míru nezaměstnanosti než jejich mužské protějšky,²² již tvoří asi 90 procent zaměstnanců PHS.²³ Je třeba vyvinout značné úsilí ke zvýšení rozmanitosti pracovní síly, včetně nábory většího počtu mužů a boje proti stereotypům nerovnosti mezi muži a ženami. Kromě toho by měly být vytvořeny cesty pro profesní rozvoj, zajištěny příležitosti pro kariérní postup a všichni pracovníci by k nim měli mít rovný přístup.²⁴ Je důležité zmínit, že dovednosti a kvalifikace jsou klíčem k

¹⁷ Tato statistika se pravděpodobně týká zaměstnanců pracujících v jiných než pečovatelských službách.

¹⁸ Decker/Lebrun (2018).

¹⁹ EASPD (2019a).

²⁰ Eurostat (2018a).

²¹ Evropská komise (2019).

²² Eurostat (2019a).

²³ Decker/Lebrun (2018).

²⁴ Federace evropských zaměstnavatelů v sociálních službách (2019).

růstu a rozvoji PHS, zejména v oblastech v rámci PHS, které jsou profesně regulovány. Důraz by proto měl být v rozvoji PHS kladen na vytváření atraktivních pracovních míst pro všechny, spíše než na to, aby PHS byly vnímány jako odvětví atraktivní pouze pro pracovníky, kteří mají potíže s přístupem na trh práce.²⁵ Pro veškerou PHS práci je i nadále důležité, aby růst neodvrátil pozornost od potřeby přilákat jednotlivce, kteří mají zájem a hodí se do této pracovní oblasti, jež vyžaduje vysokou úroveň vzájemné důvěry mezi uživatelem a zaměstnancem, stejně jako zájem o druhy činností a dovedností požadovaných různými aspekty PHS.

Ačkoliv odvětví PHS nabízí jedinečné příležitosti k vytváření pracovních míst, nedojde k tomu, pokud tato povolání nebudou přitažlivá pro pracovníky, zejména ve srovnání s jinými oblastmi práce, které vyžadují podobnou úroveň kvalifikace. PHS se již po celé Evropě potýkají se značným nedostatkem zaměstnanců, především kvůli nedostatku atraktivních pracovních míst způsobeném úspornými opatřeními.²⁶ Proto je nezbytné odpovídající financování příslušných odvětví, zejména pokud jde o doplnění účinných politik v oblasti PHS. Zajištění, aby se financování odvětví PHS zaměřilo na specifické potřeby, které jsou nutné k rozvoji pracovní síly,²⁷ bude zásadní pro udržitelné rozvinutí potenciálu PHS při vytváření pracovních míst.

V zájmu rozšíření nabídky zaměstnanců a vzniku oficiálních pracovních příležitostí je nutné vypracovat a rozšířit systémy přijímání zaměstnanců a regularizace. V mnoha členských státech představují neoficiální pracovní ujednání s migrujícími ženami jednu z hlavních forem poskytování PHS. To usnadní státním příslušníkům zemí, které nejsou členy EU, získat pracovní povolení pro zaměstnání v rámci PHS. Stávajícím obyvatelům bez dokladů a stávajícím nehlášeným pracovníkům v PHS by to zprostředkovalo pravidelnou práci a vyšlapala by se tak cesta pro další pracovníky, kteří by se stěhovali do zemí EU, aby uspokojili rostoucí poptávku.

V roce 2017 se do jednoho z členských států EU-28 přistěhovalo celkem 4,4 milionu lidí. Mezi těmito 4,4 miliony přistěhovalců bylo podle odhadů 2,0 milionu občanů zemí, které nejsou členy EU, 1,3 milionu občanů jiného členského státu EU, než je stát, do kterého se přistěhovali, přibližně 1,0 milionu osob, které se přestěhovaly do členského státu EU, jehož jsou státními příslušníky (například vracející se státní příslušníci nebo státní příslušníci narození v zahraničí), a přibližně 11 tisíc osob bez státní příslušnosti.

Německo uvedlo největší celkový počet přistěhovalců (917,1 tisíc) a následovalo jej Španělsko, Francie a Itálie. Německo rovněž uvedlo nejvyšší počet emigrantů (560,7 tisíc), a následovalo jej Španělsko, Francie, Rumunsko a Polsko. Celkem 22 členských států EU uvedlo v roce 2017 více přistěhování než emigrace. Jen v Bulharsku, Chorvatsku, Lotyšsku, Litvě, Polsku a Rumunsku počet emigrantů převýšil počet přistěhovalců.²⁸ Z těchto údajů vyplývají modely cirkulační migrace spojující Německo, Francii, Itálii a Španělsko s Polskem, Rumunskem, Bulharskem, Chorvatskem, Lotyšskem a Litvou, kdy občané druhé skupiny států získávají bydliště v první skupině. Kromě sezónní zemědělské práce by se tyto migrační vzorce mohly vztahovat i na dlouhodobou péči, neboť dlouhodobou péči v Německu, Španělsku a Itálii často poskytují střídající se přistěhovalci, kteří žijí dočasně v cizí domácnosti. Kromě toho lze očekávat, že

²⁵ Profesionální regulace se v jednotlivých zemích a někdy i v jednotlivých regionech liší. Pečovatelské služby jsou v mnoha zemích běžně regulovány. Je možné regulovat i nepečovatelskou práci a pro zaměstnaní vyžadovat specifické dovednosti a kvalifikace.

²⁶ EASPD (2019a).

²⁷ EASPD (2019b).

²⁸ Eurostat (2019b).

značná část žen, které přicházejí ze zemí mimo EU, jako je Ukrajina, Bosna, Srbsko nebo Moldavsko, by také získala zaměstnání v odvětvích spojených s PHS.

Migrující ženy, které vykonávají práci v cizích domácnostech v celé EU, mohou nebo nemusí mít status obvyklého pobytu v závislosti na vnitrostátním migračním režimu. Zatímco v některých členských státech, jako je Španělsko nebo Polsko,²⁹ existují mechanismy, které za určitých okolností umožňují regularizaci³⁰ nelegálních migrantů, včetně předložení smlouvy o pravidelné práci, v jiných členských státech, jako je Německo, následná regularizace nelegální migrace možná není. Dobře rozvinutá odvětví PHS by umožnila požádat o povolení k obvyklému pobytu na základě pracovní smlouvy ještě před vstupem do země.

V této souvislosti by členské státy střední a východní Evropy, které se staly vysílajícími i přijímajícími zeměmi pro pracovníky v cizí domácnosti, mohly hrát roli převodového řemenu pro společné evropské normy odborné přípravy a kvalifikace i pro třetí země. *Evropský certifikát v sociální péči (ECC)*³¹ je v regionu již populární a používá se jak jako nástroj pro odbornou přípravu, tak jako nástroj pro podporu oběhu dovedností. Pokud jde o oběh dovedností, výzkum prováděný v rámci tohoto projektu poukazuje na dvě doplňkové formy mobility. Zatímco mladší pracovníci v cizí domácnosti obvykle migrují ze střeoevropského a východoevropského členského státu do západoevropských a jihoevropských členských států, pracovníci v cizí domácnosti, kteří dosáhli středního věku si často přejí znovu se usadit ve svých zemích původu. Některé země, jako například Slovensko, zahájily iniciativy s cílem vytvořit nástroje pro podporu této druhé dynamiky, což by přispělo k rovnoměrnějšímu rozložení PHS v celé EU.

K tomu, aby se zajistilo, že PHS dokáže vyhovět potřebám různých skupin uživatelů a zaměstnanců, je důležité, aby se tvůrci politik zaměřili na regularizaci trhu PHS a profesionalizaci pracovních míst v oblasti PHS. Vytvoření regulačního rámce pro důstojná pracovní místa pro všechny pracovníky PHS se spravedlivou pracovní dobou, spravedlivou mzdou a sociální ochranou bude na jedné straně motivovat a umožní současným nehlášeným pracovníkům přejít do hlášené práce. Představí také PHS jako realistické a solidní pracovní příležitosti pro jednotlivce, kteří uvažují o zaměstnání v PHS. Kromě toho budou mít prospěch z rozvoje odvětví týkajících se PHS i uživatelé, neboť regulace zvyšuje transparentnost a důvěru. Ačkoliv regulační rámec může povzbudit uživatele nehlášené práce, aby přešli k oficiálním pracovním ujednáním, jsou zapotřebí i veřejné investice do této oblasti, aby služby byly cenově dostupné. Rozvoj norem odvětví a zajištění kvality navíc pomáhají zajistit bezpečné, spolehlivé a dostupné PHS za přijatelnou cenu pro všechny jednotlivce, kteří se na tyto služby spoléhají.

Navzdory mnoha faktorům, které podporují rozšíření a regulaci politik, má PHS i své kritiky. Kritika se týká například využívání veřejných prostředků k dotování PHS pro obyvatelstvo, které nepatří mezi zranitelné skupiny.³² Zastánci rozvoje PHS poukazují na země jako Švédsko, Belgie a Francie,³³ kde veřejné výdaje

²⁹ V letech 2003 až 2012 byly v Polsku zavedeny tři regularizační programy. První dva z nich (2003 a 2007) byly nabídnuty dlouhodobým nepravidelným rezidentům z ciziny. Migrující pracovníci v domácnosti zaměstnaní v Polsku mohli v rámci tohoto režimu žádat o povolení k pobytu jen stěží, a to z důvodu kratších dob pobytu v Polsku, než byly požadovány v programu. Ukrajínští přistěhovalci však využili třetí regularizační program, protože se jim podařilo splnit velmi liberální požadavky (doklad o bydlení v Polsku po dobu nejméně pěti let, bez povolení k pobytu v Polsku v okamžiku zavedení zákona, konkrétně 1. ledna 2012) (Kindler et al 2016).

³⁰ Viz glosář.

³¹ ECC (2015).

³² Carbonnier/Morel (2015).

³³ Francouzské ministerstvo ekonomiky a financí (2016).

ospravedlňuje nepřímý přínos ze stávajících nástrojů PHS, prostřednictvím daní a sociálních příspěvků jinak nehlášených nebo nezaměstnaných pracovníků PHS, jakož i zvýšených daní a příspěvků znovu aktivovaných nebo aktivnějších uživatelů PHS.³⁴ Kromě toho lze pozorovat i nepřímý přínos založený na pozitivních externalitách, které například souvisejí s lepší rovnováhou mezi pracovním a soukromým životem.³⁵

Další kritici se domnívají, že současná rozprava o PHS nedostatečně řeší osobní péči a domácí potřeby zaměstnanců PHS,³⁶ zejména migrujících pracovníků PHS, jejichž rodiny nemohou migrovat s nimi. Zastánci rozšíření PHS poznamenávají, že profesionalizace této práce umožňuje zaměstnancům PHS přispívat do sociálních záchranných sítí, jako jsou důchody, úrazové pojištění a nemocenská, i tyto sítě využívat, a požadovat spravedlivé smlouvy, čímž je a jejich rodiny staví do stabilnějších pozic než alternativní neformální ujednání.³⁷ V této souvislosti je rovněž klíčové zajistit rovné zacházení s migrujícími pracovníky a možnost, aby žili se svými rodinami, spolu s opatřeními na podporu nadnárodního oběhu dovedností.

Sociální kritika se rovněž týká genderových a třídních vztahů v PHS, protože většina zaměstnanců PHS jsou ženy a většina uživatelů PHS jsou také ženy.³⁸ Navzdory nárůstu placené práce žen v posledních desetiletích, ženy v EU stále vykonávají v průměru 3,5 hodiny neplacené práce v domácnosti denně ve srovnání s 1,5 hodinami, které odpracují muži.³⁹ Kritici tvrdí, že rozvoj trhu PHS jednoduše proměňuje otázku rovnosti žen a mužů v třídní problém tím, že povzbuzuje a umožňuje kvalifikovaným ženám střední a vyšší třídy, aby své neplacené domácí a pečovatelské práce svěřily ženám s nižší kvalifikací a nižšími příjmy.⁴⁰ Skutečnost, že značná část žen pracujících v tomto odvětví jsou také ženy jiné barvy pleti, dodává problému rozměr zakořeněné rasové a etnické diskriminace a nerovnosti. Zastánci PHS však v rozvoji PHS vidí podporu vyšší účast žen na trhu práce, a to jak jako zaměstnanců PHS, tak v jiných odvětvích.⁴¹ Zejména při poskytování dlouhodobé péče příbuzným mohou PHS znamenat, že ženy zůstanou zaměstnané, místo aby odešly z práce dočasně nebo trvale či pracovaly na částečný úvazek, protože musí plnit pečovatelské úkoly. Pokud jde o péči, PHS jsou potřeba v domácnostech bez ohledu na jejich úroveň příjmů. Zatímco některé evropské země, například Belgie, učinily PHS cenově dostupnými⁴² i pro domácnosti s nižšími příjmy, v jiných evropských zemích, jako je Německo, jsou to spíše domácnosti s vyššími příjmy, které těží z veřejné podpory zaměřené na PHS. Formalizace musí proto záviset na poskytování důstojných pracovních míst se spravedlivými platy a pracovními podmínkami, sociální ochraně, odborné přípravě, příležitostech k profesnímu růstu a na veřejné kampani za nápravu vnímání

³⁴ IMPact (2014a).

³⁵ Viz teoretické prvky „Pigouvianských dotací“: Dotace pro sektor osobních služeb a služeb pro domácnost se používají k podpoře chování (více domácností tak využívá legální zaměstnání), které má pozitivní efekt na další aspekty života jedince (např. Lepší rovnováha mezi pracovním a soukromým životem) nebo společnosti.

³⁶ Morel (2015).

³⁷ IMPact (2014a).

³⁸ Morel (2015).

³⁹ Decker/Lebrun (2018).

⁴⁰ Morel (2015).

⁴¹ Manoudi et al. (2018), Evropská komise (2018a).

⁴² V Belgii tvoří přibližně třetinu uživatelů poukázek na služby domácnosti s nízkými příjmy, jejichž čistý měsíční příjem činí méně než 2 500 eur měsíčně (EFSI 2018).

PHS ve společnosti. Pokud jde o posledně jmenované, měla by být řešena také náboženská, etnická, genderová, rasová a sociální diskriminace a jejich intersekcionalita.

Aniž by bylo snahou zpochybnit platnost toho, co tvrdí někteří kritici, je důležité poznamenat, že PHS existují a budou nadále růst. Je důležité brát tyto kritiky i výzvy v úvahu, ale zároveň nedovolit, aby diskuzi ovládly obavy, a umožnit rozvoj profesionální a udržitelné formální činnosti PHS ve všech zainteresovaných členských státech. Jednotlivci pracující v přidružených odvětvích tak získají přístup k optimálním podmínkám, výhodám a mzdám a jednotlivci vyžadující PHS budou mít přístup ke spolehlivým a cenově dostupným vysoce kvalitním službám.

Definování PHS

Mezinárodní organizace práce (MOP) při diskuzi o PHS používá výrazu „práce v cizí domácnosti“, kterou Článek 1 *Úmluvy MOP č. 189* definuje takto: „práce vykonávaná v cizí domácnosti nebo domácnostech“ s upřesněním, že „osoba, která vykonává práci v cizí domácnosti pouze příležitostně nebo ojediněle a nikoli jako své zaměstnání, není pracovníkem v cizí domácnosti.“⁴³ *Úmluvu č. 189* dosud ratifikovalo sedm členských států EU: Belgie, Finsko, Německo, Irsko, Itálie, Portugalsko a Švédsko.⁴⁴ Tato definice se zaměřuje na umístění práce – domácnost – a na typy pracovníků, na něž se definice vztahuje. Legitimně se zaměřuje na práva pracovníků pracujících v domácnosti.

Pracovní definice PHS, kterou Evropská komise použila ve svém pracovním dokumentu útvarů Komise z roku 2012 „o využití potenciálu osobních služeb a služeb pro domácnost v oblasti zaměstnanosti“, definuje PHS jako „[pokrývající] širokou škálu činností, které přispívají k pohodě rodin a jednotlivců v domácnostech: péče o děti, dlouhodobou péči o starší a zdravotně postižené osoby, úklid, doučování, domácí opravy, zahradnické práce, podporu IKT atd.“ Tyto rozdíly mezi pečovatelskou a nepečovatelskou prací v PHS budou podrobněji rozebrány v dalším oddíle.⁴⁵ Při úvahách o PHS, pokud jde o skupiny uživatelů a jejich cíle, jakož i o specifické úkoly zahrnuté do tohoto pojmu, EU formuluje PHS jako součást formálního trhu práce, která je rovnocenná s jinými oblastmi činnosti na formálním trhu práce.

Na úrovni členských států jsou definice PHS často formulovány prostřednictvím rozvoje různých politik a nástrojů na podporu PHS. Například Borlooův plán ve Francii definoval osobní služby⁴⁶ podle 25 konkrétních činností uvedených v nařízení z roku 2005. Seznam doposud zahrnuje jak pečovatelské, tak i nepečovatelské služby. Německo naproti tomu definuje „zaměstnanost související s domácností“⁴⁷ na základě jejího postavení v německém daňovém zákoníku. Nákup služeb souvisejících s domácností, které by normálně prováděli členové domácnosti a které jsou prováděny v domácnosti, opravňuje domácnosti k daňovému odpisu. Tato definice ponechává PHS otevřeně široké interpretaci činností. Belgie definuje osobní nebo tzv. „blízké služby“ podle činností, pro které lze použít poukázku na služby pro domácnost

⁴³ MOP (2011).

⁴⁴ Ve Švédsku vstoupí *Úmluva* v platnost 4. dubna 2020.

⁴⁵ Evropská komise (2012).

⁴⁶ Francouzsky: „services à la personne“.

⁴⁷ Německy: „haushaltsnahe Beschäftigungsverhältnisse“.

„titres-services“, konkrétně se jedná o úklid domu, praní, žehlení, přípravu jídel, nakupování atd. Definice vylučuje tradiční pečovatelské služby,⁴⁸ které jsou dostupné prostřednictvím jiných nástrojů, například ve zdravotnickém systému a systému sociálních služeb. Ve Švédsku se na definici osobních služeb zaměřují dva doplňkové režimy daňových pobídek, RUT a ROT, které se týkají práce v domácnostech a renovace domů.⁴⁹ Péči o starší osoby, postižené a také o malé děti vzniká v systému RUT rovněž nárok na vrácení daně.⁵⁰ Pečovatelské služby se poskytují také prostřednictvím jiných nástrojů. V Rumunsku neexistuje žádná vymezená definice PHS. Na služby osobní péče se vztahuje definice sociálních služeb, které představují činnost nebo skupinu činností prováděných s cílem reagovat na sociální potřeby, jakož i na zvláštní potřeby jednotlivců, rodin nebo skupin, s cílem překonat obtížné situace, předcházet a bojovat proti riziku sociálního vyloučení, podporovat sociální začlenění a zvyšovat kvalitu života.⁵¹ V rámci tohoto definuje vládní rozhodnutí č. 539/2005 osobní služby v domácnostech jako služby poskytované subjekty, které se specializují na péči a pomoc v domácnosti. Patří sem lékařská péče a pomoc, emoční podpora a psychologické poradenství, paliativní péče, služby v domácnosti a dopravní služby. V Estonsku jsou PHS rovněž považovány za součást systému sociálních služeb. Článek 17 zákona o sociálním zabezpečení stanoví, že: „Při poskytování služeb v domácnosti je pomoc poskytována osobě při činnostech, které tato osoba není schopna vykonávat bez osobní pomoci z důvodů souvisejících s jejím zdravotním stavem, provozní kapacitou nebo fyzickým a sociálním prostředím, ale které jsou pro život v domácnosti nezbytné. Jedná se například o vytápění, vaření, úklid obydlí, praní oděvů, nákup potravin a předmětů pro domácnost a vyřizování jiných záležitostí mimo obydlí.“⁵² V Maďarsku zákon XC z roku 2010 stanoví, že služby pro domácnosti zahrnují „pouze činnosti související se zajištěním všech nezbytných podmínek pro každodenní život fyzickým osobám a dalším osobám žijícím v jejich domácnostech“ a obsahuje seznam příslušných služeb, včetně pečovatelských a nepečovatelských činností.⁵³ Zákon XC z roku 2010 vyžaduje, aby uživatelé zaplatili měsíční registrační poplatek, který má pomoci zvýšit viditelnost systému PHS. Pokud uživatel nezaregistruje pracovníka PHS, je uživatel odpovědný za placení daní a příspěvků na sociální zabezpečení za zaměstnance pro daný měsíc. V opačném případě uživatel a zaměstnanec nenesou odpovědnost za přiznání příjmu zaměstnance a uživatel není odpovědný za sociální příspěvky ve prospěch zaměstnance.⁵⁴ Toto opatření představuje genderovou verzi systému veřejných prací, který zavazuje příjemce sociálních dávek k výkonu třiceti dnů práce ročně.⁵⁵ Například v Polsku jsou „pracovníci v domácnosti“ rozděleni do různých profesí v rámci klasifikace profesí a specializací (*klasyfikacja zawodów i specjalizacji*). Například klasifikace sociálních a domácích činností (*klasyfikacja działalności gospodarczej*) zahrnovala v roce 2008 do skupiny 97 kategorií „pracovníci zaměstnávající domácnosti“.⁵⁶ Některé země, jako například Slovensko,⁵⁷ však pojem „osobní služby pro domácnost“ nebo „práce v domácnosti“ oficiálně neuznávají. To však neznamená, že obecně nejsou a nebudou přijímána opatření sociální politiky, která jsou zaměřena na péči o osoby vyžadující péči v soukromých domácnostech (např. nový zákon o

⁴⁸ ORSEU (2013: 12).

⁴⁹ ORSEU (2013: 13).

⁵⁰ Skatteverket (2020).

⁵¹ Viz článek 27 zákona č. 292/2011 o sociální podpoře (rumunské Ministerstvo práce a sociální spravedlnosti 2011).

⁵² Riigi Teataja (2019).

⁵³ ORSEU (2013: 14).

⁵⁴ ORSEU (2013: 50).

⁵⁵ Bódi/Farkas (2019).

⁵⁶ Kindler et al. (2016).

⁵⁷ CELSI (2020).

sociálních službách v Bulharsku platný od roku 2020), ale je třeba je podrobně zvážit a prozkoumat jejich význam pro sektor PHS.

PHS mohou být regulovány na základě druhu poskytované služby, ale také na základě pracovního poměru, který z ní vyplývá. Většina zemí má za to, že PHS jako koncept se skládají z několika různých odvětví nebo částí několika různých odvětví, jejichž společným jmenovatelem je místo, kde se práce provádí, konkrétně domácnost. Ve Španělsku například rozvoj společného přístupu k PHS komplikují dvě zcela samostatná hospodářská odvětví regulovaná různými zákony (domácí sociální péče a služby v domácnosti versus domácnosti jako zaměstnavatelé domácího personálu).⁵⁸ Například v zemích jako je Německo a Belgie mají profesionální úklidové služby v soukromých domech stejný kód NACE jako průmyslový úklid. Na úrovni EU diskuzi o PHS jako sjednoceném odvětví dále komplikuje současná kategorizace, protože na činnosti PHS se vztahují nejméně dva kódy NACE – NACE 88 „sociální práce bez ubytování“ a NACE 97 „domácnosti jako zaměstnavatelé domácího personálu.“⁵⁹ Tyto kódy rovněž zahrnují další činnosti, které nejsou spojeny s PHS, což ztěžuje získávání přesných statistik úrovní aktivity pracovníků PHS. Zatímco skutečnost, že PHS jsou obvykle spojovány s různými odvětvími, je výsledkem složitého historického vývoje v každé zemi a sama o sobě by neměla představovat problém, nedostatek výměny a zohlednění překrývání mezi různými odvětvími zapojenými do PHS představuje výzvu.

Tento dokument bude používat pracovní definici EU, protože poukazuje na potřebu diskuze o PHS v oblasti řešení otázek trhu práce, jež se vyskytují ve všech odvětvích, jako je profesionalizace,⁶⁰ odborná příprava a odměna.

Dvě hlavní součásti PHS: pečovatelské a nepečovatelské služby

Dvě primární kategorie činností v PHS jsou pečovatelská a nepečovatelská nebo reprodukční práce. Pečovatelskou práci osobě zajišťuje externí pečovatel a centra. Podporuje fyzickou pohodu jednotlivců, jejich přístup k lidským právům a účast na společenském životě.⁶¹ V případě PHS se pečovatelské činnosti provádějí v domácnosti. Nepečovatelské činnosti jsou obecně zaměřené na objekty a podporují údržbu nebo přípravu prostoru či objektu (viz tabulka 2). Krmení nebo oblékání, lze proto považovat za pečovatelské služby, zatímco vaření jídla nebo zašití košile můžeme považovat za nepečovatelské služby. Způsob, jakým se pečovatelská a nepečovatelská činnost vzájemně odlišují, může ovlivnit očekávání zaměstnanců, použití nástrojů a způsoby vnímání PHS jako oblasti činnosti.

⁵⁸ 4Quality (2015b: 4).

⁵⁹ Decker/Lebrun (2018: 12).

⁶⁰ Viz glosář.

⁶¹ EASDP (2019a).

Tabulka 1: Pečovatelské a nepečovatelské služby

Pečovatelské služby (zaměřené na osoby)	Nepečovatelské služby (zaměřené na objekty)
Podpora starších lidí	Úklid
Podpora osob se zdravotním postižením	Vaření
Péče o děti	Zahradnické práce
	Základní opravy v domácnosti

Zdroj: Cylus and Rand (2019).

Často se předpokládá, že pečovatelskou a nepečovatelskou práci vykonávají různí zaměstnanci PHS. To je však třeba přezkoumat s ohledem na rozvoj diskuse o PHS, neboť služby a činnosti, které PHS zahrnuje, se mohou objevit v různých ujednáních či uspořádáních a vzájemně se překrývat. Toto překrývání stírá hranice mezi pečovatelskými a nepečovatelskými aktivitami a mezi pečovateli a nepečovateli. Například nepečovatelské služby se obecně skládají z činností, které mohou provádět členové domácnosti, i když to samozřejmě neplatí pro mnoho uživatelů PHS, kteří jsou starší nebo zdravotně postižení. V případě PHS jsou tyto služby zajišťovány externě za úplatu osobami, které nejsou členy domácnosti. Uživatelé PHS, kteří jsou starší nebo zdravotně postižení, nemusí být fyzicky schopni samostatně vykonávat nepečovatelské činnosti, a proto při jejich vykonávání potřebují podporu. To vyvolává otázku, zda by charakterizace PHS jako pečovatelské nebo nepečovatelské aktivity neměla být dána spíše potřebami a schopnostmi uživatele než povahou samotné činnosti. Poukazuje rovněž na důležitost zvážení účelu činnosti, jejího rámce, financování a dalších aspektů, které pomohou rozlišit mezi pečovatelskými a nepečovatelskými službami a v případě potřeby zajistí rozlišení mezi těmito dvěma službami.

Kromě toho jsou zaměstnanci PHS v rámci některých pracovních ujednání žádáni, nebo se od nich očekává, že budou vykonávat činnosti mimo obecný rozsah jejich pozice. Například pečovatel může starším osobám nebo osobám se zdravotním postižením pomáhat při přípravě jídla nebo úklidu. Naopak poskytovatelům nepečovatelských služeb v domácnostech se staršími osobami, zdravotně postiženými osobami nebo malými dětmi mohou být úkoly rozšířeny tak, aby zahrnovaly činnosti obecně spojené s péčí. Schopnost jednotlivce přecházet z pečovatelské do nepečovatelské činnosti nebo naopak, je do určité míry otázkou souboru dovedností dané osoby a nastavení pracovního ujednání.

Je však také důležité respektovat rozdíly mezi pečovatelskou a nepečovatelskou činností vzhledem k různým odpovědnostem, dovednostem a profilům pracovních míst. Poskytování každodenní podpory zranitelným osobám je velmi citlivé téma, které vyžaduje odpovídající odbornou přípravu a dovednosti, jež je třeba jako takové uznané. Dopad chyby pečovatele na život člověka, je – ve většině případů – mnohem výraznější než dopad chyby nepečujícího pracovníka v domácnosti, například při úklidu nebo zahradnických pracích. Je sice důležité diskutovat o možném překrývání, ale stejně tak je důležité nadměrně nezjednodušit různé povinnosti pracovníků jen proto, že obojí je poskytováno v domácnosti.

Některé nástroje reagují na překrývání mezi pečovatelskými a nepečovatelskými potřebami tím, že ponechávají směřování zdrojů na uvážení uživatele, zatímco jiné jasně určují, jak a k čemu lze nástroj použít. Například příspěvek na služby v Itálii je peněžitá dávka určená k podpoře starších osob a osob se

zdravotním postižením, které žijí samostatně. Neprovádí se průzkum majetkových poměrů a prostředky lze použít podle potřeb příjemce. Tento nástroj sice umožňuje překrývání pečovatelských a nepečovatelských potřeb, ale nemusí nutně podporovat hlášenou práci a také není dostatečně široce dostupný, aby uspokojil poptávku.⁶² V České republice se měsíční příspěvky na péči také zaměřují na zranitelné skupiny obyvatelstva, ale tato peněžitá dávka, která vychází z potřeb, uvádí, že peníze musí být vynaloženy na domácí péči a/nebo péči poskytovanou sociálními službami.⁶³ Ve Španělsku poskytuje zranitelným osobám pomoc, která vychází z jejich potřeb, nástroj nazývaný zákon o závislosti. Ačkoliv určitá podpora je poskytována přímo ve věcné formě, může být v některých případech poskytnuta jako finanční dávka, kterou lze použít na pečovatelské a nepečovatelské služby.⁶⁴ Zajímavé je, že dávkou je možné také platit neoficiálním pracovníkům a v některých případech se používá k zaplacení rodinných příslušníků v roli pečovatelského místo najímání externích pracovníků PHS.⁶⁵

Další nástroje se zaměřují na konkrétní služby, ale jsou otevřené všem skupinám uživatelů. Například belgické poukázky na služby (titre-services) si může koupit kdokoli, ale mohou být použity výhradně k nepečovatelským reprodukcím službám.⁶⁶ Ve Švédsku jsou nástroje RUT a ROT otevřené všem skupinám uživatelů. Služby se však zaměřují především na nepečovatelské činnosti, které nevyžadují žádnou zvláštní odbornou přípravu a probíhají v domácnosti.⁶⁷

Další rozvoj PHS může pomoci určit, jaké dovednosti jsou pro které úkoly zapotřebí. Může naznačit, kde může být užitečná odborná příprava nebo zda certifikace⁶⁸ mohou zaměstnancům pomoci rozšířit dovednosti a zvýšit transparentnost služeb, které mohou zaměstnanci a podniky poskytovat. Větší příležitosti k odborné přípravě a transparentnost dovedností mohou pomoci zajistit, aby se široká očekávání uživatelů PHS lépe přizpůsobila omezením nástrojů politik a aby zaměstnanci PHS měli kvalifikaci a dovednosti nezbytné k využívání úžeji definovaných nástrojů.

Je důležité propojit uznávání dovedností se změnami ve mzdách, pracovních podmínkách a kariéřním postupu. Uznání možného překrývání dovedností mezi různými prvky PHS by nemělo vést k oslabení hodnoty těchto dovedností, včetně výše uvedených změn.

Rozlišování mezi pečovatelskou a nepečovatelskou činností má rovněž dopad na to, jak jsou PHS chápány v odvětvích, s nimiž jsou spojeny, a může mít dopad na organizaci. Například ve Finsku jsou nepečující pracovníci organizováni samostatným odborem PAM (Palvelualojen Ammattilitto), protože jsou považováni za zaměstnance v soukromém sektoru, které většinou přímo najímají domácnosti. Naproti tomu řada pečovatelských ve Finsku patří mezi státní zaměstnance, a proto je organizují odbory ve veřejném sektoru. Podobně uznávají tento rozdíl mezi veřejným a soukromým sektorem i finské organizace

⁶² Manoudi et al. (2018).

⁶³ 4Quality (2015a: 7).

⁶⁴ IMPact (2014c).

⁶⁵ 4Quality (2015b: 6).

⁶⁶ Navzdory tomu, že titre-services jsou otevřené a přístupné všem skupinám uživatelů, obzvláště silná skupina se rozvinula mezi staršími lidmi, což poukazuje na jejich komplementární nebo doplňkovou úlohu tradičních pečovatelských a nepečovatelských ujednání.

⁶⁷ Anxo/Ericson (2017).

⁶⁸ Certifikace v PHS se nejčastěji týkají nepečovatelských služeb, neboť pečovatelské profese mívají diplomy, formalizované zkoušky a jiné formy regulace.

zaměstnavatelů.⁶⁹ V jiných zemích existují různé organizace zaměstnavatelů, které zastupují různé aspekty PHS, a radí se s odbory, jež zastupují pracovníky zaměstnané v příslušných subsektorech PHS.

Pracovní ujednání

Definování a porozumění PHS vyžaduje jasné pochopení vztahů mezi následujícími subjekty:

- **Uživatel:** Jednotlivec nebo domácnosti, které externě zadávají činnosti PHS;
- **Zaměstnanec:** Pracovník placený za provádění činností PHS;
- **Organizace:** Zprostředkovatel, který je někdy najat, aby působil jako prostředník ve vztahu mezi uživatelem a zaměstnancem;

Vláda: Ústřední instance, která určuje pravidla hry tím, že poskytuje finanční prostředky, vytváří a realizuje právní normy, vyvíjí nástroje, reguluje smlouvy a provádí inspekce. Pracovní ujednání mezi subjekty PHS, mají různé podoby:

- **Přímé zaměstnání:** Ačkoliv se už nejedná o dominantní formu zaměstnání,⁷⁰ je běžná v mnoha zemích, včetně Francie, Španělska, Itálie, Rumunska,⁷¹ Německa, Nizozemska a Malty. Charakterizuje ji skutečnost, že uživatel právně jedná jako zaměstnavatel pracovníka PHS. V Itálii, Francii a Německu jsou přímá pracovní ujednání součástí kolektivního vyjednávání,⁷² zatímco v Nizozemsku a na Maltě nemají přímo zaměstnaní pracovníci PHS výhody kolektivního vyjednávání.⁷³ V některých zemích má přímé zaměstnání podobu společného bydlení, což znamená, že zaměstnanec bydlí v domácnosti uživatele. To je běžné zejména ve středomořských zemích, jako je Španělsko.⁷⁴ S nárůstem osobních rozpočtů a online platforem se přímá zaměstnanost opět zvýší, i když možná v jiných formách.
- **Zprostředkovatel nebo poskytovatel služeb:** Ujednání prostřednictvím poskytovatele služeb nyní tvoří většinu ujednání o PHS v EU.⁷⁵ Poskytování služeb v oblasti domácí péče v budoucnu rovněž poroste v důsledku měnících se očekávání a rostoucího vlivu lidských práv na poskytování sociální péče, z kterého plyne, že služby by měly být poskytovány v domácím prostředí.

V tomto ujednání, označovaném jako trojúhelníkový pracovní vztah, uživatel uzavírá s externí třetí stranou smlouvu o poskytování služeb PHS. Tato organizace najímá jednotlivé pracovníky PHS jako zaměstnance, kteří pracují v soukromých domácnostech, ale většinou dostávají mzdy a příspěvky prostřednictvím organizace. Belgie má silně rozvinutý a veřejně podporovaný systém poskytovatelů služeb, v němž jsou pracovní normy určovány kolektivní smlouvou a podniky jsou odpovědné za správu mezd a příspěvků.⁷⁶

⁶⁹ Mather (2015: 25).

⁷⁰ Některé zdroje naznačují, že přímé zaměstnání v současné době tvoří přibližně 30 % ujednání v EU, ačkoli toto číslo může přesněji odrážet nepečovatelské služby podle NACE 97.

⁷¹ Decker/Lebrun (2018: 17).

⁷² Mather (2015: 28).

⁷³ Mather (2015: 28).

⁷⁴ Hobson/Bede (2015: 337).

⁷⁵ Decker/Lebrun (2018).

⁷⁶ Mather (2015: 21f.).

Finsko rovněž disponuje rozvinutými zprostředkovatelskými ujednáními a silným kolektivním vyjednáváním.⁷⁷ Jedna z nedávných variant zprostředkovatelského ujednání zahrnuje rozvoj online platform. V zemích, jako je Rakousko, Německo, Dánsko a Irsko, uživatelé využívají online platformy k tomu, aby se spojili s osobami, které nabízejí úklid, stravovací služby, péči o děti/dohled, řemeslné činnosti a opravy domů.⁷⁸

Ujednání o poskytování služeb může zahrnovat **osoby samostatně výdělečně činné**, pravděpodobně nejčastěji v nepečovatelských službách. V případě samostatně výdělečně činných poskytovatelů služeb se „organizací“ rozumí výhradně zaměstnanec PHS / vlastník podniku, který uzavře smlouvu přímo s uživatelem. Tím, že se zaměstnanec/vlastník zaregistruje jako podnik, může čerpat výhody z regulačních prvků vnitrostátních nástrojů. Problémy často spojené s přímým zaměstnáním, jako je transparentnost, nejistota, pracovní práva a sociální ochrana, zůstávají i nadále.⁷⁹ Švédsko je příkladem země, v níž poskytovatelé služeb musí být legálně registrovanými společnostmi, aby mohli využívat dva primární nástroje PHS, jejichž prostřednictvím získávají uživatelé nárok na daňové odpočty. Jelikož tyto registrované společnosti mohou být subjekty tvořeny jedinou osobou samostatně výdělečně činnou,⁸⁰ ve Švédsku je podnik často synonymem pro zaměstnance.

Výzvy při formalizaci PHS

Přímé zaměstnání, zaměstnání přes zprostředkovatele a samostatná výdělečná činnost jsou sice běžnými příklady regulérních pracovních ujednání, ale největší výzvou, která brání rozvoji PHS, je jejich sklon k režimu nehlášených pracovních ujednání. V mnoha případech si uživatelé a zaměstnanci i nadále volí nehlášenou práci, a to i navzdory přítomnosti nástrojů, které mají motivovat k hlášení práce, a to z důvodu nedostatků a mezer ve stávajícím regulačním rámci. Někteří zaměstnanci nemají možnost práci hlásit, protože pro státní příslušníky třetích zemí je obtížné nebo nemožné získat pracovní povolení pro výkon PHS. Z krátkodobého hlediska jsou nehlášená ujednání pro uživatele i zaměstnance často přitažlivá. Nehlášená ujednání většinou představují menší náklady. Kromě toho mohou být uživatelé oproštěni od administrativní práce navíc a v případě pracovníků může absence sociálních příspěvků a daní způsobit, že hodinové mzdy u nehlášené práce budou vyšší než u legálního zaměstnání. Výzvy při formalizaci PHS lze rozdělit do kategorií podle výzev souvisejících s dostupností, udržitelností, transparentností a funkčností:

- **Dostupnost a udržitelnost PHS:** Ve většině případů se nehlášená práce považuje za cenově dostupnější pro uživatele nebo vede k vyšším odměnám zaměstnanců. Rakouská poukázka Dienstleistungsscheck (DLS), která se používá pro nepečovatelské služby, je příkladem nástroje, jenž se setkal s kritikou kvůli problémům s financováním. Poukázka je kvůli vysoké ceně pro uživatele neatraktivní a není konkurenceschopná ve srovnání s nehlášenou prací. Kromě toho je

⁷⁷ Mather (2015: 28).

⁷⁸ Manoudi et al. (2018: 54).

⁷⁹ V některých zemích EU, kde migrující pracovníci nemohou získat pracovní povolení jako pracovníci v domácnosti, se tito mohou někdy registrovat jako osoby samostatně výdělečně činné, což jim umožní pracovat „regulérně“.

⁸⁰ IMPact (2014d).

považována za příliš byrokratickou a omezující, co se týče délky trvání smlouvy (omezení na jeden měsíc s možností obnovení) a nízké prahové hodnoty výdělku.⁸¹ Kvůli nezahrnutí penzí a dávek v nezaměstnanosti se tento systém pro zaměstnance stává ještě více demotivujícím.⁸²

- **Transparentnost a funkčnost/jednoduchost předpisů:** Nehlášená práce rovněž přetrvává, když jsou nástroje považovány za příliš invazivní či složité, nebo když se někteří uživatelé či zaměstnanci při používání stávajících nástrojů setkávají s překážkami, anebo nevědí, zda mají na použití nástroje nárok. Jedna ze skupin zaměstnanců, které se problém kvůli politickým otázkám mimo PHS často týká, se skládá ze státních příslušníků třetích zemí. Například pobytový status státního příslušníka třetí země může podle stávajících právních předpisů uživateli ztížit jeho najímání. V Belgii, navzdory dobře vyvinutému systému poukazek, přetrvávají při najímání nelegálních migrantů nehlášená pracovní ujednání, a to kvůli nedostatečnému systému regularizace prostřednictvím práce.⁸³ Opačným příkladem je Itálie, v níž kolektivní smlouvy PHS zahrnují pracovníky bez dokladů.⁸⁴ Průhlednost a funkčnost mohou také omezit uživatele. Uživatel nemusí být způsobilý k nákupu PHS pomocí dostupných nástrojů, protože nespĺňuje určité předem stanovené podmínky, jako je věk, zdravotní stav a příjem. Podobně může úzká definice nástroje vyloučit služby, které uživatel potřebuje.

Posouzení nástrojů pro podporu rozvoje PHS

Jak je uvedeno v předchozím oddíle, PHS chybí:

- **Transparentnost služeb:** Rozsah, v němž jsou účel a vlastnosti nástroje jasné a srozumitelné pro všechny strany.
- **Dostupnost služeb:** Schopnost všech uživatelů a zaměstnanců využívat nástroj.⁸⁵
- **Funkčnost služeb:** Rozsah, v němž nástroj funguje tak, jak je zamýšleno.
- **Udržitelnost služeb:** Míra, kterou může nástroj i nadále uspokojovat potřeby PHS země v dohledné budoucnosti.

Stávající politické přístupy k řešení těchto problémů spadají do tří kategorií: financování, řízení procesů a řízení kvality. Tabulka 2 znázorňuje možné přístupy ke každé výzvě z hlediska uživatelů a zaměstnanců.

⁸¹ MOP (2016).

⁸² Evropská komise (2017b).

⁸³ Magalhães (2015: 6).

⁸⁴ Mather (2015: 29).

⁸⁵ Žádný jednotlivý nástroj se nesmí snažit řešit dostupnost pro všechny skupiny. Země, která se snaží vyvinout robustní a komplexní odvětví PHS, často vytváří jedinečné nástroje, které se zabývají každou cílovou skupinou samostatně.

Tabulka 2: Výzvy pro PHS a stávající přístupy

Výzvy	Přístupy k výzám		
	Financování	Řízení procesů	Řízení kvality
Transparentnost	<p>Uživatel: Politiky poskytují jasné a veřejně přístupné informace o nákladech na používání nástrojů (např. cena poukázek, hodinové/měsíční mzdy vyplácené zaměstnancům).</p> <p>Zaměstnanec: Jasná komunikace o platbách a mzdách, včetně informací o kolektivních smlouvách.</p>	<p>Uživatel: Nástroje objasňují úlohy organizací (jsou-li k dispozici) a způsob vytváření a registrace smluv se zaměstnanci.</p> <p>Zaměstnanec: Povinnosti organizace (je-li k dispozici) a uživatele jsou jasné, pokud jde o smlouvy, platby, dávky a příspěvky.</p>	<p>Uživatel: Nástroj nabízí jednoduchý způsob, kterým lze před přijetím do zaměstnání vyhodnotit dovednosti a pověst organizace nebo zaměstnance.</p> <p>Zaměstnanec: Politiky poskytují informace o možnostech odborné přípravy i certifikace a jasné informace o tom, jaké dovednosti jsou zapotřebí pro daná pracovní místa.</p> <p>Uživatel a zaměstnanec: Pracovněprávní předpisy / kolektivní smlouvy jsou jasné a obě strany je znají.</p>
Dostupnost	<p>Uživatel: Veřejná investice s cílem zajistit, aby služby mohli využívat lidé s mnoha úrovněmi příjmů.</p>	<p>Uživatel: Použití procesů je snadné (např. lze snadno vytvářet smlouvy, snadno zakoupit poukázky) a místa pro nákup nástrojů jsou snadno dostupná.</p>	<p>Uživatel: Informace o dovednostech zaměstnanců nebo kvalitě organizace jsou dostupné.</p> <p>Zaměstnanec: Odborná příprava a certifikace jsou k dispozici všem zaměstnancům, kteří o ně mají zájem. Pracovněprávní předpisy, včetně monitorování práce, mechanismů pro vyřizování stížností a zjednávání nápravy, se vztahují na všechny zaměstnance bez ohledu na jejich status.</p>
Funkčnost	<p>Uživatel: Cenový práh nástroje podporuje požadovanou nebo stanovenou frekvenci používání.</p> <p>Zaměstnanec: Nástroj zajišťuje očekávané mzdy a zaměstnanci dostávají dostatek práce, což odůvodňuje jejich další setrvání v této oblasti.</p>	<p>Uživatel a zaměstnanec: Procesy zajišťují jasné, spravedlivé smlouvy, kterým rozumí všechny zúčastněné strany. Poskytovatele služeb lze snadno identifikovat.</p>	<p>Zaměstnanec: Jsou prosazovány minimální pracovní normy a práva.</p> <p>Uživatel a zaměstnanec: Nabídka odborné přípravy a certifikace odpovídají stávajícím potřebám.</p>

Udržitelnost	<p>Obecné: Nepřímý přínos odpovídá veřejným investicím, nebo je převyšuje.</p> <p>Uživatel: Opakované použití nástroje je cenově dostupné.</p> <p>Zaměstnanec: Úroveň mezd umožňuje zaměstnancům nadále uspokojovat vlastní finanční potřeby soběstačnosti. Výsledné příspěvky poskytují záchrannou síť.</p>	<p>Obecné: Kanceláře pro zpracování jsou součástí stávajícího systému správy. Místa pro prodej nástrojů.</p> <p>Uživatel a zaměstnanec: Procesy umožňují v případě potřeby rozšířit vztah mezi uživatelem a zaměstnancem, nebo v něm pokračovat. Systémy pracovních povolení pro státní příslušníky třetích zemí umožňují dlouhodobá, spravedlivá a regulérní pracovní ujednání.</p>	<p>Zaměstnanec: Programy pro odbornou přípravu a certifikaci připravují zaměstnance na další práci v terénu a/nebo přinášejí dovednosti pro přípravu na práci s vyšší kvalifikací.</p>
---------------------	---	--	---

Zdroj: Cylus and Rand (2019).

Mechanismy v rámci nástrojů PHS

Mechanismy integrované v nástrojích PHS se přímo zabývají čtyřmi výzvami (viz tabulka 3) a přistupují k nim z pohledu jednoho nebo více subjektů (zaměstnanec, uživatel nebo organizace). Výzvy je třeba řešit prostřednictvím různých strategií nebo přístupů, které se zaměřují na zlepšení financování a řízení procesů i kvality. V rámci jednoho nástroje politiky často funguje více mechanismů současně. Proto v jednotlivých členských státech vypadají a fungují různé nástroje, jako jsou například sociální poukázky, jinak.

Tabulka 3: Vzájemné působení mezi mechanismy a nástroji

Mechanismus	Nástroj	Projev mechanismu prostřednictvím nástroje
Financování	Úprava nebo osvobození od příspěvků na sociální zabezpečení	Nástroje mohou uživatele nebo zaměstnance osvobodit od příspěvků na zaměstnance jako je důchod nebo různá pojištění.
	Odpočet daně z příjmu nebo sleva	Uživatelé mohou mít nárok na daňové pobídky na základě částky, kterou ročně utratí za PHS.
	Snížení nebo osvobození od DPH	Organizace poskytující PHS mohou využívat snížení sazeb DPH nebo osvobození od daně.

Řízení procesů	Sociální poukázky	Sociální poukázky mohou pomoci regulovat a zjednodušit registraci zaměstnanců a usnadnit přístup k mechanismům financování.
	Centrální správa úřady	Správní úřady mohou centralizovat a zjednodušit registraci zaměstnanců. Uživatelům a zaměstnancům mohou poskytovat informace a podporu.
Řízení kvality	Programy pro odbornou přípravu a certifikaci	Tyto nabídky kvalifikace pomáhají rozvíjet dovednosti zaměstnanců a poskytují standardy kvality, které pomáhají budovat důvěru mezi uživateli.
	Značky a označení	Organizace mohou používat zavedené značky a označení, aby ujistily uživatele o kvalitě a zavedly standardy mezi zaměstnanci.

Zdroj: Cylus and Rand (2019).

Mechanismy, které řeší **financování** PHS, se často zaměřují na snížení nákladů na služby pro uživatele a zároveň zvýšení mzdy zaměstnance nebo na zajištění její konkurenceschopnosti oproti nehlášeným mzdám na trhu. Kromě toho se u mnohých pečovatelských služeb očekává, že budou poskytovány zdarma, přinejmenším v některých dotčených zemích.

Sociální poukázky na nepečovatelské služby mohou mít různé formy. V některých případech platí uživatelé při nákupu poukázky předem, ale zaměstnanci obecně dostávají dotované platy. Ve Francii mají poukázky CESU dvě hlavní verze:

- **Deklarativní CESU:** Tato forma slouží také jako oznámení vládě o přímém zaměstnání.⁸⁶ Domácnosti hlásí, kolik hodin za měsíc zaměstnanec pracoval a jeho hodinovou čistou mzdu. Deklarativní CESU, nazývaná CESU, podporuje přímá pracovní ujednání, která ve Francii převládají,⁸⁷ a je kombinována se slevou na dani ve výši 50 %. Hodinová mzda musí být nastavena nad minimální úroveň mzdy.
- **Předplacené CESU:** U této formy existují dvě možnosti. Může být financována a distribuována zaměstnavatelem zaměstnancům jako dodatečný nepeněžní příspěvek nebo místními samosprávami jako sociální dávky. Financující subjekty objednávají a distribuují předplacené poukázky zaměstnancům nebo rezidentům v nouzi v tomto pořadí. Příjemce poukázky je může využít k zaplacení všech nebo části svých potřeb v oblasti PHS.⁸⁸

V Belgii uživatel zakoupí určitý počet poukázek od společnosti, která je vydává, a dá zaměstnanci jeden poukaz za odpracovanou hodinu. Cenu poukázky stanoví orgány veřejné správy. Zaměstnanec předloží poukázky zprostředkovatelské organizaci, kde je zaměstnán, a na oplátku obdrží pravidelnou mzdu a dávky. Organizace vrátí poukázky společnosti, která je vydává, výměnou za peněžité obnos dotovaný z

⁸⁶ IMPact (2014b).

⁸⁷ Farvaque (2015: 3).

⁸⁸ IMPact (2014b); Evropská komise/EFSI (2018).

fondů regionální vlády.⁸⁹ Tento model odpovídá trojúhelníkovým pracovním vztahům, které jsou v Belgii běžné. V případě finančních příspěvků na péči, jako je například italský příspěvek na služby, dostávají uživatelé od vlády každý měsíc zvláštní peněžitou částku, kterou mohou využít k zaplacení tržní ceny za služby přímo zaměstnanci.⁹⁰

Nástroje mohou také zařadit práci v oblasti PHS do zvláštní kategorie zaměstnání, která vyžaduje nižší příspěvky na sociální zabezpečení, jako je tomu v případě německého „minijob“. V rámci minijobu je příjem zaměstnanců omezen na 450 eur měsíčně nebo na zaměstnání po dobu tři měsíců v roce. Počet hodin, které lze odpracovat, je omezen minimální mzdou. Omezený pracovníprávní status pracovníků zaměstnaných v režimu minijob je osvobozuje od příspěvků na sociální zabezpečení a snižuje i výši příspěvků ze strany zaměstnavatele.⁹¹ Ačkoli práci v domácnosti vykonávanou v rámci režimu minijob nelze považovat za rovnocennou s prací na plný úvazek, ukázalo se, že tento režim je prospěšný pro určité druhy pracovníků⁹² a do určité míry i předchází využívání nehlášené práce, zejména v domácnostech starších osob.⁹³ Dienstleistungsscheck v Rakousku funguje jako hybridní systém, v němž uživatelé platí malý příspěvek na úrazové pojištění zaměstnanců, avšak penzijní a zdravotní pojištění je z nákladů uživatele vyloučeno. Zaměstnanci se mohou rozhodnout, že budou si platit důchodové a zdravotní pojištění ve stanovené měsíční sazbě.⁹⁴

Financování nástrojů PHS může rovněž zahrnovat daňové subvence, které obecně přinášejí prospěch uživatelům, a nikoli zaměstnanci nebo organizaci. Mohou mít podobu daňového odpočtu nebo slevy na dani,⁹⁵ jakož i snížených sazeb DPH. Nástroj obecně stanoví maximální výši slevy na dani nebo daňového odpočtu vypočtených na základě potřeb domácnosti, nebo na základě standardních pevně stanovených sazeb. U některých nástrojů mohou podniky také využít daňových výhod při nákupu sociálních poukázek a poté je distribuovat jako nezdaněný příspěvek svým zaměstnancům, aby si mohli koupit PHS. Nevýhodou daňových výhod je, že jsou často méně výhodné pro důchodce nebo nezaměstnané uživatele, kteří nemusí být nutně plátcí daně z příjmu.⁹⁶

Mechanismy řízení procesů se snaží subjektům v PHS usnadnit vzájemnou komunikaci. Například nástroje mohou určit způsoby, jakými uživatelé získávají přístup k PHS. Nákup sociálních poukázek lze usnadnit jejich prodejem ve stáncích nebo online. V Belgii je prodej poukázek na služby organizován na oficiálních webových stránkách, které financují a spravují regionální orgány, zatímco řízení systému poukázek na služby přidělily tři belgické regiony jedné společnosti.⁹⁷ To může zjednodušit transakce s poukázkami pro uživatele (nákupy) a zaměstnance i zprostředkovatelské podniky (čerpání). Nástroje mohou usnadnit

⁸⁹ Informatie Vlaanderen (2020).

⁹⁰ Grumiau (2012).

⁹¹ Pracovníci, kteří mají minijob, však mají nárok na úrazové pojištění zaměstnanců.

⁹² Jedná se o pracovníky, kteří mají psychické problémy a necítí se připraveni na zaměstnání mimo domov, důchodce, kteří mají příležitost zůstat aktivní a získat další příjem, jakož i osoby v přechodných situacích, které hledají nízkourovňový vstup na trh práce.

⁹³ Larsen, Christa, komentář odborníka, 6. 3. 2020.

⁹⁴ Versicherungsanstalt öffentlicher Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau (2020).

⁹⁵ Daňový odpočet snižuje celkový zdanitelný příjem jednotlivce, zatímco sleva na dani snižuje výši daně, kterou jednotlivec dluží.

⁹⁶ Některé země tento problém zohlednily a upravily své systémy daňových dávek tak, aby nezaměstnaným osobám nebo důchodcům daňové orgány peníze vrátily.

⁹⁷ Sodexo je francouzská společnost zabývající se službami a správou zařízení v oblasti potravinářství, která slouží jako společnost vydávající poukázky v Belgii. Je to jedna z největších nadnárodních korporací na světě a jeden ze dvou největších světových poskytovatelů poukázek na služby o karet.

vytváření a hlášení pracovních smluv mezi uživateli a zaměstnanci nebo mezi uživateli a podniky. Minijob v Německu se například snaží zjednodušit hlášení a registraci vytvořením centrální kanceláře „Minijob-Zentrale.“⁹⁸ Výše uvedená deklarativní poukázka CESU ve Francii zefektivňuje mzdy a hlášení zaměstnání.

Cílem politik **řízení kvality** je motivovat uživatele a zaměstnance k aktivní volbě pravidelné, formální práce v oblasti PHS na základě její vyšší kvality ve srovnání s nehlášenou prací. Mechanismy, jako jsou programy pro odbornou přípravu nebo certifikace pro zaměstnance a značky nebo označení pro zaměstnavatele, označují dodržování předpisů, porozumění oboru, dovednosti a schopnosti zaměstnanců a spolehlivost. Uživateli mohou pomoci najít a vybrat si zaměstnance, zatímco zaměstnanci mohou snadněji inzerovat své dovednosti mezi uživateli nebo organizacemi a účtovat si vyšší sazby na základě uznávaných dovedností a měřítek. Uživatelé a zaměstnanci navíc získají přehled o kvalitě zprostředkovatelských podniků na základě povědomí o značkách a označeních. Na méně viditelné úrovni přispívá rozvoj dovedností a odborné přípravy v oblasti PHS u zaměstnanců k pocitu naplnění a může jim pomoci získat větší respekt v rámci širší komunity.

Francie je průkopníkem v rozvoji odborné přípravy a kvalifikace pro PHS. Ve francouzském systému mohou pracovníci v jakémkoli odvětví požádat o uznání svých profesních zkušeností vzdělávací institucí prostřednictvím *osvědčení o odborné praxi (VAE)*.⁹⁹ Podniky, které se specializují na poskytování služeb péče o starší osoby, aktivněji podporují své zaměstnance při získávání osvědčení o rovnocenné kvalifikaci.¹⁰⁰ Od roku 2016 je nejčastějším typem VAE spojeného s prací v PHS *státní diplom o vzdělání a sociální podpoře (DEAES)*,¹⁰¹ který potvrzuje, že jednotlivec má dovednosti potřebné k podpoře osob v rámci každodenních potřeb v domácnosti, ústavu nebo ve školním prostředí, bez ohledu na formální odbornou praxi.¹⁰²

Tabulka 4 shrnuje výhody a výzvy spojené se zlepšováním formální kvalifikace zaměstnanců PHS. Nazírá na tento proces z hlediska zaměstnanců a uživatelů a většinou se týká nepečovatelských služeb.

Tabulka 4: Výhody a výzvy související s rozšířením kvalifikace pro zaměstnance PHS

	Výhody	Výzvy
Zaměstnanci PHS	<p>Zlepšení postavení práce PHS</p> <p>Vytvoření pocitu solidarity mezi pracovníky PHS</p> <p>Rozvoj uznávání standardu dokonalosti</p> <p>Příprava zaměstnanců s relativně malou formální odbornou přípravou a vzdělávací zkušeností k přechodu z PHS do odvětví s vyšší úrovní kvalifikace</p> <p>Zlepšení výdělků, pracovních podmínek a přístupu ke kariérnímu postupu</p>	<p>Zvětšování překážek pro práci v PHS</p> <p>Odrásování od účasti mezi cílovými skupinami s omezenějšími dovednostmi</p> <p>Vytváření nákladů</p>

⁹⁸ EFSI (2013: 21).

⁹⁹ Francouzsky: „validation des acquis de l'expérience.“

¹⁰⁰ Farvaque (2015: 42).

¹⁰¹ Francouzsky: „Diplôme d'État d'Accompagnant Éducatif et Social.“

¹⁰² 1901 Formation (2016).

Uživatelé PHS	Stanovení standardu péče a služeb, který může uživatel očekávat při najímání zaměstnance PHS Zprostředkování většího pocitu transparentnosti a důvěry	Zvýšení nákladů, z nichž některé mohou přejít na uživatele, na vytvoření pracovních pozic v PHS Zvýšení dohledu a inspekcí v soukromých domácnostech
----------------------	--	---

Zdroj: Cylus and Rand (2019).

Řízení kvality je klíčovým krokem při profesionalizaci práce v oblasti PHS, neboť rozvíjí očekávání zaměstnanců a zaměstnavatelů, která jsou v souladu s ostatními profesními postupy.

- Rozvoj jednotných pracovněprávních standardů;
- Dostupnost odborné přípravy a certifikace nebo diplomu;
- Větší možnosti kolektivního vyjednávání.

Politiky a nástroje týkající se kvality jako takové nejsou určeny pouze ke zlepšení kvality pro uživatele, ale také k tomu, aby se PHS staly kvalitnější oblastí práce pro zaměstnance. Toho lze dosáhnout prostřednictvím politik zaměřených na širokou regulaci.

Například v Irsku vedl rozvoj zákonného kodexu správné praxe v roce 2007 k významnému posunu vnímání zaměstnanců PHS veřejností jako pracovní síly se zaměstnaneckými právy. Kromě toho, že zaměstnanci PHS mají nárok na písemnou smlouvu, minimální mzdu, maximální pracovní dobu a placenou dovolenou, stanoví, že uživatelé PHS musí „respektovat důstojnost a soukromí zaměstnance.“¹⁰³ Mnoho zemí, jako je Rakousko, Finsko, Francie, Irsko, Nizozemsko, Španělsko a Švédsko, zavedlo kontroly domácností s cílem zajistit dodržování práv zaměstnanců. Ve Španělsku mají inspektoři kontrolovat, zda zaměstnanci obdrželi smlouvu.¹⁰⁴ Ve Švédsku mají inspektoři sledovat, zda uživatelé PHS zajišťují zaměstnancům zdravé a bezpečné prostředí.¹⁰⁵

Vztah mezi systémy sociálního zabezpečení a politikami PHS

Kategorizace systémů sociálního zabezpečení se již dlouho používá k seskupení evropských zemí a k vysvětlování jejich politického chování a výsledků na základě společných tradic a charakteristik. Tato typologie může být rovněž užitečná při snaze pochopit výzvy, kterým rozvoj PHS čelí v různých členských státech EU, a tendence jednotlivých států při řešení těchto problémů pomocí různých typů politik a nástrojů PHS.

Literatura o systémech sociálního zabezpečení kategorizuje evropské země takto:

¹⁰³ Mather (2015: p. 25).

¹⁰⁴ Mather (2015: 24).

¹⁰⁵ Mather (2015: 24).

- **Severské režimy** (Dánsko, Finsko, Švédsko a Nizozemsko)¹⁰⁶ jsou charakterizovány silným státem zaměřeným na redistribuční opatření, která zpravidla vychází ze všeobecných daní, k podpoře rovnosti a sociální soudržnosti. Mají vysokou zaměstnanost a rovnost žen a mužů, silné systémy sociální podpory a rozsáhlé politiky podpory rodiny.¹⁰⁷
- **Kontinentální režimy** (Německo, Francie, Rakousko, Lucembursko a Belgie) mají tendence ke korporativismu a osobní přídavky podmiňují účastí na silném, ale často nepružném trhu práce. Mají silné odbory a dlouhou historii, v průběhu které podporovaly muže v roli živitele rodiny. I přesto mívají tyto země silné systémy sociální podpory a mírnou až vysokou úroveň přerozdělování na základě sociálních odvodů z jiných systémů sociálního zabezpečení nebo všeobecných daní.¹⁰⁸
- **Středomořské režimy** (Španělsko a Itálie) se vyznačují silným zaměřením na péči v rámci rodiny, která může vést k významným rozdílům v zaměstnanosti žen a mužů. Existuje zde méně přerozdělování, menší zaměření na snižování chudoby a také méně systémů sociální podpory.¹⁰⁹
- **Anglosaské režimy** (Irsko a Malta)¹¹⁰ charakterizuje liberální přístup k sociálnímu zabezpečení. Jejich systémy sociálního zabezpečení nejsou dobře rozvinuté, sociální dávky zůstávají nízké a často přistupují k průzkumu majetkových poměrů.¹¹¹

¹⁰⁶ Nizozemsko má, pokud jde o politiky a nástroje PHS, tendenci vykazovat rysy severského i kontinentálního režimu. Zaměřuje se na snížení daní, ale poskytuje finanční dávky zaměřené na péči.

¹⁰⁷ SensAge (2014).

¹⁰⁸ SensAge (2014).

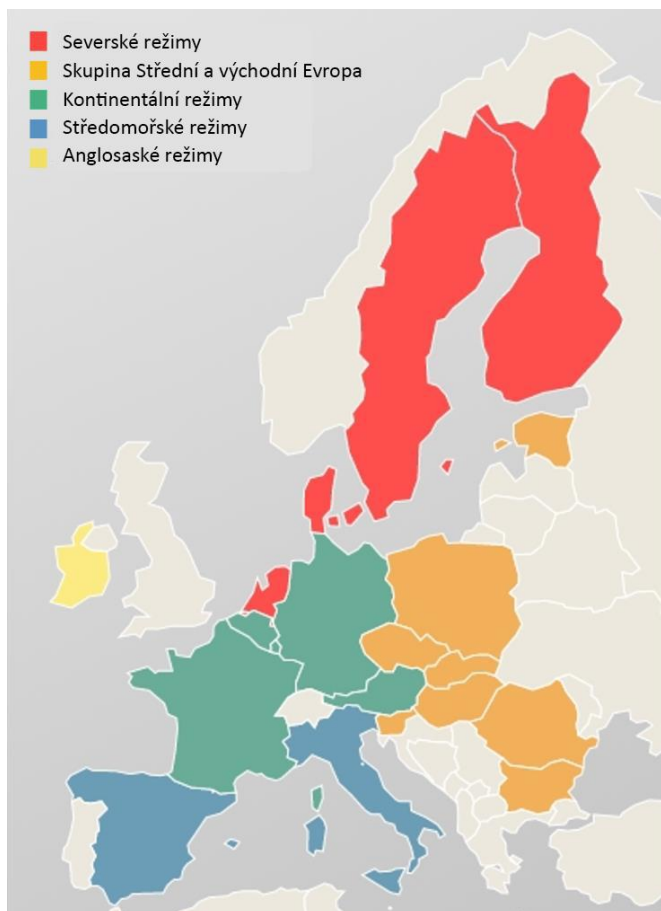
¹⁰⁹ SensAge (2014).

¹¹⁰ Maltský systém sociálního zabezpečení představuje jedinečnou kombinaci filozofií sociálního zabezpečení. Na jedné straně má Malta jeden z nejvyšších podílů peněžitých dávek testovaných na majetek v poměru k celkovým dávkám v Evropské unii. V ostatních oblastech politiky je však poměrně štědrá. Zároveň zde převažuje tradiční rodina, obecně spojovaná s tradičním modelem muže živitele rodiny, než je tomu v různých jiných státech sociální péče.

¹¹¹ Urbé (2012).

Je zřejmé, že ne všechny země, na které se projekt Ad-PHS vztahuje, spadají do této kategorizace, která se zaměřuje na režimy. Důležité je, že analýze sociálního státu v zemích **střední a východní Evropy (SVE)** obecně,¹¹² a zejména sektoru PHS v těchto zemích, byla věnována menší akademická pozornost. To ztěžuje důkladnou klasifikaci a bezproblémové srovnání, které není jednoznačné, a proto bude v příslušné části níže představen jiný přístup k analýze těchto zemí. Na níže uvedené mapě (obrázek 1) jsou všechny země projektu Ad-PHS zobrazeny a klasifikovány podle typu/režimu poskytování sociální péče, aby bylo možné získat rychlý přehled o různých historických cestách a podobnostech zemí.

Obrázek 1: Země PHS seskupené podle společných charakteristik sociálního zabezpečení



Zdroj: Rossow (2020). Poznámka: Ne všechny uvedené země odpovídají klasifikaci režimů; viz text.

V následujícím textu zpráva podává přehled současného stavu PHS podle různých skupin sociálních režimů nebo typů, počínaje zeměmi skupiny A Ad-PHS (země s vyspělejšími systémy PHS).

¹¹² Tato klasifikace zahrnuje země, které byly součástí bývalého Sovětského svazu a nyní jsou součástí EU nebo o členství usilují. Právě pro tuto kapitolu jsou určeny následující země, na které se vztahuje projekt Ad-PHS: Bulharsko, Estonsko, Maďarsko, Polsko, Česká republika, Rumunsko, Slovensko a Slovinsko (Úřad pro publikace Evropské unie 2020).

Země skupiny A: Středomoří, severské země a země s kontinentálním režimem

V této skupině **středomořské země** obecně poskytují méně sociálních služeb prostřednictvím státu. V tomto kontextu zde existuje delší, nepřerušovaná tradice pracovníků v oblasti nepečovatelské činnosti v domácnosti i neformální a nehlášené práce.¹¹³ Například pečovatelské činnosti byly obecně ponechány na rodině. Dnes, kdy mnoho rodin nemůže osobně poskytovat dlouhodobou péči, zejména starším příbuzným, rodiny často najímají pečovatele neformálně. Tito zaměstnanci často také poskytují nepečovatelské služby. V Itálii jsou pracovníci v cizí domácnostech označováni buď jako „colf“, pokud poskytují převážně nepečovatelské služby, nebo jako „badante“, pokud jejich hlavním úkolem je poskytovat péči závislé osobě. Ve skupině „badante“ je řada migrujících žen, které jsou často bez dokladů a obvykle bydlí v cizí domácnosti, v níž vykonávají tyto dlouhodobé pečovatelské služby.¹¹⁴ Takzvaný model „migrant v rodině“ poukazuje na to, jak je nepečovatelské práce a dokonce bydlení v cizí domácnosti běžné. Nástroje PHS jako takové věnovaly méně pozornosti podpoře nepečovatelských služeb, neboť tuto potřebu již uspokojuje dostatečný počet nehlášených pracovníků v domácnosti.

Menší důraz byl kladen také na navrhování nástrojů, které pracovníkům v domácnosti umožňují přechod k formálním ujednáním. Ačkoli bylo vynaloženo úsilí na zavedení většího počtu pracovních smluv, existuje nad těmito smlouvami obvykle menší dohled. Země jako Itálie a Španělsko zavedly regularizační programy pro pracovníky bez dokladů, z nichž mnozí vykonávají nehlášenou práci v oblasti PHS.¹¹⁵⁻¹¹⁶ V mnoha středomořských zemích je trendem rozvoj nástrojů zaměřených na péči, které se více zaměřují na potřeby uživatelů než na potřeby zaměstnanců. Běžně se zde vyskytují finanční nástroje vycházející z průzkumu majetkových poměrů, tedy nástroje pro zranitelné osoby, jejichž rodiny se o ně nemusí být schopny finančně postarat. Jak dokládá příspěvek na služby v Itálii, využití příspěvku je často ponecháno na uvážení uživatele. Tímto způsobem nástroje na péči v podobě finančního příspěvku často nepřímo podporují nebo usnadňují nehlášená pracovní ujednání a mohou odradit pracovníky od zvyšování kvalifikace v PHS,¹¹⁷ neboť uživatel má zájem získat co nejvíce služeb za co nejméně peněz. Cílem zemí, které využívají hlavně nástroje na péči v podobě finančního příspěvku je především zajistit, aby byly uspokojeny potřeby starších a nejzranitelnějších členů společnosti. Jak již bylo uvedeno výše, ve Španělsku lze peněžité dávky dokonce využít k tomu, aby rodinní příslušníci mohli poskytnout péči, která by jinak byla neplacená, čímž se posiluje zaměření na péči poskytovanou rodinnými příslušníky. Tyto země se potýkají s problémy při zajištění dostupnosti omezených nástrojů péče pro všechny, neboť obyvatelstvo stárne a více rodinných pečovatelů se vrací na trh práce. Kromě toho může být u nástrojů na péči v podobě finančních příspěvků

¹¹³ Estevez-Abe/Hobson (2015).

¹¹⁴ Rugolotto et al. (2018).

¹¹⁵ Estevez-Abe/Hobson (2015).

¹¹⁶ Jeden z regularizačních systémů ve Španělsku se nazývá „arraigo social“ neboli „sociální zakořeňování“. V rámci něj mohou přistěhovalci bez dokladů získat pracovní povolení, pokud prokáží následující: Nepřetržitý pobyt ve Španělsku po dobu předchozích tří let, žádný záznam v trestním rejstříku za posledních pět let; podepsané pracovní smlouvy na dobu nejméně jednoho roku v celkové délce nejméně 30 hodin týdně (může se jednat o více smluv), jakož i doložené důkazy o rodinných vazbách a/nebo sociální integraci. Případně mohou jednotlivci prokázat: Dva roky nepřetržitého pobytu ve Španělsku, žádný záznam v trestním rejstříku za posledních pět let a nehlášený pracovní poměr trvající nejméně 6 měsíců, který byl uznán soudním rozhodnutím nebo pracovní inspekcí. Tento program je užitečný zejména pro osoby pracující v nepečovatelských PHS. Rovněž vytvořil cestu k trvalému pobytu po 5 letech.

¹¹⁷ Pfau-Effinger/Geissler (2005).

obtížné zajistit transparentnost, zejména pokud existuje omezený dohled nad tím, jak jsou finanční prostředky využívány.

Mezi severskými a kontinentálními režimy bývají důvody pro navrhování nástrojů PHS obvykle podobné – snížení nehlášené práce, podpora rozvoje pracovních míst s nízkou kvalifikací a zlepšení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem. Povaha nástrojů se však liší podle vnitrostátních souvislostí.

Severské země obvykle vytvářejí politiky PHS zaměřené na boj proti nehlášeným pracovním ujednáním a rozvoj odvětví s nízkou kvalifikací. Služby péče o starší osoby a děti bývají pokryty prostřednictvím sociálních služeb poskytovaných v rámci sociálního státu a sledují cíl sociální politiky s obecným zájmem, a proto se nástroje PHS mohou více zaměřit na rozvoj trhů pro nepečovatelské služby. Vzhledem k tomu, že používání těchto nepečovatelských nástrojů PHS je v severských zemích většinou rozšířené mezi staršími lidmi a rodinami s malými dětmi, zdá se, že tyto nástroje jsou rovněž využívány k tomu, aby starším lidem pomohly nadále samostatně bydlet, podporovaly rovnost pohlaví i rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem pracujících rodičů.

Hlavními mechanismy, které severské země využívají, jsou snížení daní a dávky,¹¹⁸ což lze vysvětlit relativně nízkým rozdílem mezi mzdami kvalifikovaných a málo kvalifikovaných pracovníků v těchto zemích a jasnou potřebou zajistit cenovou dostupnost PHS. Kromě nepečovatelských nástrojů, které využívají daňové odpočty, má Nizozemsko také nástroj na péči v podobě finančních příspěvků. Na rozdíl od hotovostních nástrojů ve středomořských režimech je nástroj AWBZ mnohem regulovanější a vyžaduje, aby uživatelé hlásili, koho zaměstnávají, a k jakým službám. Tato regulace pomáhá zajistit, aby hotovostní nástroj podporoval formální zaměstnanost.¹¹⁹ Zajímavé je, že zatímco finské a švédské nástroje se zaměřují na podporu zprostředkovatelských pracovních ujednání, nizozemské nástroje podporují modely přímé zaměstnanosti. Avšak vzhledem k tomu, že mnoho švédských podniků činných v oblasti služeb pro domácnosti jsou ve skutečnosti samostatně výdělečně činnými osobami, tyto nástroje podporují také pracovní ujednání mezi uživatelem a zaměstnancem.¹²⁰ Severské nástroje potřebují zajistit, aby služby byly dostupné pro různé sociálně-ekonomické úrovně, jinak riskují, že budou vnímány jako výhoda pro bohaté.

V případě nepečovatelských služeb pro domácnosti se **kontinentální země** stejně jako severské silně zaměřují na rozvíjení nástrojů, které snižují počet nehlášených pracovních ujednání a rozvíjejí málo kvalifikovaná pracovní místa. Stejně jako středomořské země a Nizozemsko se však Německo a Rakousko zaměřují spíše na péči a vyvinuly nástroje, které upřednostňují přímá pracovní ujednání u nepečovatelských služeb v domácnosti. Ve Francii se v případě přímého zaměstnání nerozlišuje mezi pracovníky poskytujícími pečovatelské a nepečovatelské služby. Stejně jako v případě Nizozemska jsou nástroje na péči v podobě finančního příspěvku lépe regulovány, aby podpořily formální pracovní ujednání.¹²¹ Belgické nástroje jsou naopak zaměřeny na nepečovatelské služby a podporují využívání zprostředkovatelských ujednání, což ukazuje na některé paralely se severskými zeměmi. Kontinentální nástroje obvykle využívají nejširší škálu mechanismů, která kombinuje daňové výhody, úpravy příspěvků,

¹¹⁸ Pavolini/Ranci (2008).

¹¹⁹ Pavolini/Ranci (2008).

¹²⁰ Morel (2015).

¹²¹ Morel (2015).

zpracovatelské mechanismy, které usnadňují nákup a platbu pomocí poukázek, a rozvoj zvláštních typů smluv o minijobech. Francie rovněž vyvinula mechanismy značek a označení kvality. Udržitelnost je pro tento režim klíčovou výzvou, neboť jeho programy se většinou silně spoléhají na vládní dotace.

Země skupiny B (méně rozvinuté politiky PHS) a ve srovnání se skupinou A

Při pohledu na země skupiny B Ad-PHS (s méně rozvinutou politikou PHS) ve **střední a východní Evropě** výzkum ukazuje, že „postkomunistické sociální státy nelze redukovat na žádný z Esping-Andersenových nebo jiných známých typů sociálních států“,¹²² protože jejich vývojové cesty jsou příliš rozmanité.¹²³ V případě péče umožňují lepší pochopení postkomunistických sociálních států ve srovnání s jejich západoevropskými a jihoevropskými protějšky druhy typologie familialismu, které předložili Chiara Saraceno a Wolfgang Keck (2008).

Saraceno a Keck místo vývoje samostatných modelů mluví o „čtyřech různých vzorcích v rámci kontinua familializace a defamilializace.“ „Familialismus jako výchozí nastavení“, který je charakteristický pro většinu postkomunistických sociálních států, označuje nepodporovaný familialismus, neboť neexistují žádné nebo téměř žádné veřejně poskytované alternativy k péči o rodinu a finanční podpora. „Podporovaný familialismus“, který by odpovídal středomořskému modelu Esping-Andersona, označuje politiky, které obvykle zahrnují zdanění a placené dovolené a které podporují rodiny v plnění jejich finančních a pečovatelských povinností. „Volitelný familialismus“, který se blíží kontinentálnímu modelu, označuje skutečnost, že je nabízena možnost poskytování péče rodinným příslušníkem nebo využívání veřejně podporované péče. Poslední je „defamilializace“, která odpovídá skandinávskému modelu, a odkazuje na individualizaci sociálních práv, čímž se snižují rodinné povinnosti a závislosti.¹²⁴

Při zvažování konkrétních oblastí intervence, a nikoli vnitrostátního systému sociálního zabezpečení jako celku, mohou být výsledky odlišné. Například pokud jde o podporu pro těžce postižené osoby převládá výskyt „volitelného familialismu“, protože příspěvky na péči, které mohou být použity k najímání pečovatele nebo rodinného příslušníka jako osobního asistenta, jsou k dispozici v kontinentální i středomořské oblasti i v členských státech střední a východní Evropy. Autoři sami dále připouštějí, že „určitý stupeň familialismu jako výchozího nastavení je přítomen i v nejvíce defamilializovaných zemích nebo zemích s podporovaným familialismem, zejména v oblasti péče.“¹²⁵

Zároveň existuje obecný trend směřování k marketizaci a privatizaci poskytování služeb, který je podpořen nařízením EU o uzavírání smluv o konkurenčních službách a fiskálním tlakem na privatizaci veřejného/obecního majetku.¹²⁶ V důsledku toho lze pozorovat pluralizaci poskytovatelů služeb s větší účastí ziskových společností ve všech dotčených zemích. Je však možné pozorovat také rostoucí význam obecní úrovně při poskytování veřejných služeb, jakož i (opakovaný) vznik společenského třetího sektoru prostřednictvím družstev, sociálních podniků nebo organizací uživatelů.¹²⁷

¹²² Fenger (2007).

¹²³ Lauzadyte-Tutliene/Balezentis/Goculenko (2018).

¹²⁴ Saraceno/Keck (2008: 9).

¹²⁵ Saraceno/Keck (2008: 10).

¹²⁶ Wollmann (2018).

¹²⁷ Wollmann (2018).

V této souvislosti se poskytování pečovatelských PHS rovněž orientovalo více tržně a individuálněji, kdy uživatelé mají přístup k balíčkům péče poskytovaným kombinací veřejných a soukromých organizací a organizací třetího sektoru.¹²⁸ Chiara Saraceno a Wolfgang Keck zdůrazňují, že mezi defamilializací prostřednictvím státu a defamilializací prostřednictvím trhu existuje velký rozdíl. V druhém případě mohou rozdíly v příjmech a sociálním postavení ztížit přístup ke službám. Dále je přístup ztížen úspornými rozpočty, které vážně ovlivnily schopnost veřejných orgánů řešit sociální potřeby. V případě Rumunska by zdravotní domácí pečovatelské služby měly být dostupné zdarma pro všechny pojištěnce, ale ve skutečnosti jsou dostupné pouze v mezích stanovených ročními rozpočty státního úřadu pro zdravotní pojištění. V souvislosti s poskytováním služeb prostřednictvím různých subjektů veřejného, soukromého a třetího sektoru se zdá, že se objevuje riziko intersekcionalního posílení různých rozměrů diskriminace, v důsledku něhož je přístup k PHS obtížnější pro některé znevýhodněné skupiny, jako jsou Romové nebo chudí lidé na venkově. Zejména v případě členských států střední a východní Evropy, kde je zmírnění chudoby stále na předních místech politického programu, by měla být věnována zvláštní pozornost začlenění znevýhodněných skupin a zajištění jejich přístupu ke všem službám, které mohou potřebovat. Stejně jako v případě Bulharska však i zde došlo k určitému posunu: v roce 2019 byl v této zemi představen nový zákon o sociálních službách, který vstoupí v platnost v roce 2020 a který zavádí zcela novou filozofii a mění právní rámec pro plánování, poskytování, financování a monitorování sociálních služeb. Ve většině ostatních zemí je sociální podpora vnímána především jako úkol, který mají zajišťovat rodinní příslušníci (což je v Maďarsku dokonce zakotveno v ústavě).¹²⁹

Nakonec, a zejména také pro odborníky z praxe v oblasti PHS v celé Evropě, pochopení, že země při rozvrhování systémů PHS mají tendenci seskupovat se podle systému sociálního zabezpečení, může být užitečné při zvažování, jak přistupovat k diskurzu o PHS na úrovni EU a jak rozvíjet diskurzy v zemích, kde byla PHS dosud věnována jen omezená pozornost. Jednotlivé země se vzájemně přizpůsobují, pokud jde o společné cíle pro rozvoj PHS, stanovení priorit v oblasti pečovatelských a nepečovatelských aktivit, zaměření na konkrétní cílové publikum a uspořádání, jakož i výběr mechanismů.

Výhled do budoucnosti

Projekt Ad-PHS zapojil klíčové zúčastněné strany z 21 členských států prostřednictvím řady workshopů a seminářů souvisejících s vnitrostátními diskurzy o PHS. V členských státech, v nichž jsou PHS již aktivní součástí vnitrostátního programu, se workshopy zaměřily na pochopení současného stavu odvětví, stanovení plánů pro jejich další rozvoj a shromáždění příkladů osvědčených postupů. V zemích, v nichž se dosud politikám v oblasti PHS dostalo menší pozornosti, se semináře zaměřily na určení vnitrostátních cílů a zájmů, které by mohly přispět k jejich rozvoji a rozvážení dalšího postupu.

Bylo obtížné shromáždit úplné informace o situaci PHS ve všech 21 členských státech EU, na něž se projekt Ad-PHS vztahuje. Zejména v zemích, které se PHS zatím věnovaly méně, ale také v Itálii a Španělsku, kde

¹²⁸ Power/Hall (2018).

¹²⁹ Spasova et al. (2018: 17).

informace jsou většinou dostupné v národních jazycích - pokud jsou vůbec dostupné. V těchto případech bylo klíčové nalezení a kontaktování odborníků, kteří byli obeznámeni s touto problematikou, ovládali angličtinu a byli připraveni zapojit se do evropské sítě. Bohužel to nebylo vždy možné a v některých případech bylo nutné výsledky workshopu doplnit o další výzkum a odborné znalosti. I v zemích, jako je Rumunsko nebo Česká republika, kde místní zainteresované strany projekt uvítaly s velkým zájmem nebo dokonce nadšením, je zapotřebí většího úsilí, aby orgány veřejné správy začaly jednat.

V případech, kdy se PHS dosud zabývaly pouze dočasné iniciativy, jako například v Bulharsku, se ukázalo jako obtížné určit a kontaktovat potenciální zúčastněné strany. Pokud neexistuje jasná definice pracovníků v oblasti PHS a neexistuje ani není uznána žádná reprezentace zájmů, nemohou fungovat mechanismy sociálního dialogu a je obtížné oslovit sociální partnery. Z těchto důvodů (nedostatečně rozvinuté politiky v oblasti PHS; odpovídající malý počet místních zájmových skupin; žádná systematická informační situace a problémy s překladem) se v některých zemích, na které se projekt zaměřil, jednotlivé zprávy v rámci projektu Ad-PHS liší, pokud jde o množství informací a sledované zdroje. Tato rozdílnost se odráží i v této syntetické zprávě o současném stavu. Nižší úroveň informací je tedy odrazem situace v sektoru PHS v jednotlivých zemích.

Vzhledem ke zjevné potřebě regularizace PHS a vysokému zájmu o zavádění nástrojů pro rozvoj této oblasti, by měl pokračovat v následném rozšiřování znalostí. Zejména je třeba rozšířit síť ve střeoevropských a východoevropských zemích, kde oblasti Ad-PHS chybí dostatečná podpora nebo ještě není příliš rozvinutá. Diverzifikace sítí zúčastněných stran v těchto členských státech je důležitá také při určování odborníků, kteří by se mohli podílet na nadnárodních činnostech v oblasti zvládnutí politiky. Budoucí projekty by mohly vycházet z prvních kroků Ad-PHS při budování sítě, ale mohly by se více zaměřit na místní odborné znalosti a větší zapojení místních odborníků s cílem vytvořit celoevropskou tématickou síť zúčastněných stran. Vytvoření společné znalostní základny podpoří diskurz a zvládnutí politiky na vnitrostátní úrovni a poskytne pevný výchozí bod pro procesy formulování politiky na evropské úrovni. Závazek EU vůči *Úmluvě OSN o právech osob se zdravotním postižením a Evropské strategii pro pomoc osobám se zdravotním postižením 2010–2020* podpořil přidělování rozpočtů a přístup k věcnému poskytování pečovatelských služeb a/nebo peněžitých příspěvků osobám se zdravotním postižením ve všech zemích, na které se projekt vztahuje. Větší zapojení na úrovni EU by proto mohlo mít podobný dopad i v případě rozvoje PHS.

Akční plán pro provádění Evropského pilíře sociálních práv, který předložila Evropská komise,¹³⁰ klade silný důraz na rovné příležitosti a pracovní místa pro všechny, jakož i na podporu profesní mobility a hospodářské přeměny. Rozšíření formálního zaměstnání v PHS prostřednictvím různých iniciativ, jako je přechod pracovníků v domácnosti z nehlášené ekonomiky a poskytnutí přístupu ke spravedlivým pracovním podmínkám a rovným pracovním příležitostem ve srovnání s pracovníky z jiných hospodářských odvětví, podpora profesní přeměny pracovníků, kteří jsou ochotni začít pracovat v sektoru domácí péče a v nepečovatelských službách, a vytvoření přístupu k pracovním a sociálním právům pro všechny pracovníky PHS by výrazně přispělo k výše uvedeným cílům. Zároveň by to podpořilo *Evropskou strategii pro rovnost žen a mužů a Evropský akt přístupnosti* vytvořením podpůrných nástrojů jak pro ženy,

¹³⁰ Evropská komise (2020c).



kteře jsou ochotny začít pracovat na plný úvazek, tak pro osoby se zdravotním postižením, které čelí problémům ohledně začlenění do společnosti. Jelikož družstva již byla v některých evropských zemích, jako je Itálie, stanovena jako hlavní aktéři v oblasti PHS, rozvoj PHS by rovněž přispěl k uskutečňování cílů *Akčního plánu pro sociální ekonomiku*.

Vzhledem k tomu, že pracovníci v domácnosti jsou často mobilní na nadnárodní úrovni, evropské subjekty, jako je nově vytvořený *Evropský orgán pro pracovní záležitosti*, jsou vyzývány, aby pro ně zajistily spravedlivé pracovní podmínky. Subjekty na evropské úrovni mohou dále vytvářet impulsy pro vytvoření celoevropského kvalifikačního rámce pro pracovníky v domácnosti, který by jim umožnil přenést dovednosti z jednoho kontextu do druhého. Odvětví PHS by se tak mohlo stát příkladem nejen pro aktualizovaný program dovedností pro Evropu, ale také pro podporu evropských standardů kvality v oblasti vzdělávání a odborné přípravy v PHS ve světě. Přijetí *Úmluvy MOP č. 189* o právech pracovníků v cizí domácnosti a zajištění přístupu migrujících pracovníků k sociálním právům by navíc mohlo dále podpořit regularizaci v těchto odvětvích. Pokud jde o uživatele i zaměstnance, uskutečnění společných evropských antidiskriminačních politik, zejména ve vztahu k rasismu a protiromskému smýšlení, jak je uvedeno v *Iniciativě pro rovnost a začlenění Romů*, by současně podpořilo začlenění romských pracovníků do odvětví spojených s PHS a zlepšilo přístup Romů k PHS, které potřebují. Podobně by rozvoj PHS měl být součástí *Dlouhodobé vize EU pro venkovské oblasti*, a to jak proto, aby se zabránilo vyloučení venkovského obyvatelstva ze služeb podpory v domácnostech, tak i proto, aby se vytvořily rozmanité pracovní příležitosti pro obyvatele venkova.



Tento projekt je financován
Evropskou unií
(Ad-PHS - VS/2018/0344)



IWAK
Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur
Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main



Glosář

Formalizace: V souvislosti s neformální pečovatelskou prací Evropská komise popisuje, jak „formalizace neformální péče probíhá buď prostřednictvím plateb a souvisejícího sociálního zabezpečení (důchodové a zdravotní pojištění), odborné přípravy / certifikace systémů dovedností a konečně i prostřednictvím právních předpisů (uznávání postavení a práv být posuzován jako pečovatel).“ Ve stejném článku spojuje EK „jakýkoli druh formální práce“ s následujícími znaky: mzdy (pokud možno pravidelné a předvídatelné); pracovní smlouva a sociální zabezpečení (tj. ochrana nařízením); odborná příprava, validace dovedností; a konečně širší právní předpisy, které uznávají význam pozice a poskytují záruku určitého minimálního právního standardu.¹³¹

Přistěhování: „[Přistěhování je] postup, kterým osoba získá své místo obvyklého pobytu na území členského státu na dobu, která je nebo pravděpodobně bude nejméně 12 měsíců dlouhá, přičemž předchozí místo obvyklého pobytu této osoby bylo v jiném členském státě nebo v třetí zemi“ (nařízení (ES) č. 862/2007 o migraci a mezinárodní ochraně).¹³²

Migrační řetězec: Pojmy řetězová migrace nebo migrační řetězec se týkají „procesu, v němž počáteční pohyb migrantů vede k dalšímu pohybu ze stejné oblasti do stejné oblasti. V systému řetězové migrace jednotliví členové komunity migrují a poté podporují nebo napomáhají dalšímu pohybu migrace.“¹³³

Profesionalizace: „[P]rofesionalizace znamená, že pracovníkům určitého odvětví budou zajištěna zaměstnanecká práva a práva v oblasti sociální ochrany, která jsou rovnocenná právům zaměstnanců pracujících na základě pracovních smluv upravených zákonem, včetně důstojné mzdy, regulované pracovní doby, placené dovolené, ochrany zdraví a bezpečnosti při práci, důchodů, mateřské/otcovské dovolené a nemocenské dovolené, odškodnění v případě invalidity, pravidel pro propuštění nebo ukončení smlouvy, odškodnění v případě zneužití a přístupu k odborné přípravě; vzhledem k tomu, že odvětví práce v domácnosti a pečovatelsví je možné profesionalizovat prostřednictvím kombinace veřejných finančních prostředků (daňové úlevy), sociálních výdajů (rodinné přídavky, podpora pro podniky, vzájemné pojišťovny a zdravotní pojištění, podnikové rady atd.) a soukromých finančních prostředků (platby soukromých jednotlivců za služby).“¹³⁴

¹³¹ Evropský parlament (2008).

¹³² Eurostat (2018c).

¹³³ Evropská komise (2018c).

¹³⁴ Evropský parlament a Rada (2016: 6).

Regulované povolání: V souvislosti s prací a povoláními definuje Evropská unie (EU) povolání jako „regulované (...), pokud je podmínkou jeho vykonávání to, že máte odpovídající vzdělání, že jste složili určité zkoušky, např. státní, nebo že jste registrováni u profesního sdružení.“¹³⁵

Regularizace: V kontextu (nelegální) migrace je „regularizace“ definována EU „jako opatření státu, kterým se nezákonně pobývajícím státním příslušníkům třetích zemí uděluje povolení k pobytu“; synonymem, které se používá spíše v USA a méně v EU, je „legalizace.“¹³⁶

Nehlášená práce: V EU se termínem nehlášená práce označuje „jakákoliv placená činnost, která je zákonná, pokud jde o její povahu, avšak není ohlášená orgánům veřejné moci, s přihlédnutím k rozdílům v systému regulace členských států.“ Členské státy přijaly řadu různých definic, které se zaměřují na nedodržování pracovněprávních předpisů, daňových předpisů a/nebo předpisů v oblasti sociálního zabezpečení: Existují-li další formy nedodržování předpisů, nejedná se o nehlášenou práci. Pokud jsou poskytovány služby a zboží protiprávní (např. výroba a obchod s drogami, střelnými zbraněmi, osobami nebo praní peněz, které zakazuje zákon), jsou součástí širšího trestního hospodářství, tzv. stínové ekonomiky, (která podle definice často zahrnuje jak nehlášenou ekonomiku, tak zločineckou ekonomiku), a pokud neexistuje žádná peněžní platba, jedná se o součást neplacené sféry.¹³⁷

Migrant bez dokladů nebo neregulérní migrant: Evropská unie definuje migranta bez dokladů nebo neregulérního migranta jako „státního příslušníka třetí země, který je přítomen na území státu schengenského prostoru a který nesplňuje podmínky, nebo nadále nesplňuje podmínky vstupu stanovené v Nařízení (EU) 2016/399 (Schengenský hraniční kodex) nebo jiné podmínky pro vstup, pobyt nebo rezidenci v tomto členském státě EU.“¹³⁸

Neplacená sféra: Termín neplacená oblast zahrnuje činnosti, které jsou zákonné, pokud jde o jejich povahu, ale nejsou hlášeny orgánům veřejné správy a nejsou odměněny peněžními prostředky.¹³⁹

¹³⁵ Evropská unie (2019).

¹³⁶ Evropská komise (2009).

¹³⁷ Evropská komise (2018b).

¹³⁸ Evropská komise (2018c).

¹³⁹ Evropská komise (2018b).

Citace

- 1901 Formation (2016): DEAES – le nouveau diplôme qui fusionne DEAVS, DEAMP et Auxiliaire de Vie Scolaire. URL: <https://1901-formation.fr/deaes-le-nouveau-diplome-qui-fusionne-deavs-deamp-et-auxiliaire-de-vie-scolaire/> (naposlady navštíveno 21 02 2020).
- 4Quality (2015a): Quality of jobs and services in the Personal Care and Household Services sector in the Czech Republic. URL: https://4qualityexample.files.wordpress.com/2014/11/for_quality_report_cz_eng_final.pdf (naposlady navštíveno 4 03 2019).
- 4Quality (2015b): Quality of jobs and services in the Personal Care and Household Services sector in Spain. URL: https://4qualityexample.files.wordpress.com/2014/11/for_quality_report_sp_eng_final.pdf (naposlady navštíveno 4 03 2019).
- Anxo, Dominique/Ericson, Thomas (2017): Labour Market Policy Thematic Review 2017: An in depth analysis of the impact of reforms on inequality: Sweden. European Commission, European Centre of Expertise (ECE) in the field of labour law, employment and labour market policy.
- Bódi, Ferenc/Farkas, Jenő Zsolt (2019): Impact of the Hungarian Labour Market Policy on the Country's Formal and Informal Employment. In: Larsen, Christa et al. (eds.): Assessing Informal Employment and Skills Needs. Approaches and Insights from Regional and Local Labour Market Monitoring, pp. 131-157.
- Carbonnier, Clement/Morel, Nathalie (2015): The Political Economy of Household Services in Europe.
- Carmago Magalhães, Beatriz (2015): Switching from informal to formal labour market in Brussels: What changes for live-out domestic workers? Working Paper Series "Gender, Diversity and Migration" 6/2015. URL: https://www.fb03.uni-frankfurt.de/54763380/Working-Paper_6.pdf (naposlady navštíveno 5 03 2019).
- Catalyst (2019): Women in the Workforce – Europe: Quick Take. URL: <https://www.catalyst.org/research/women-in-the-workforce-europe/> (naposlady navštíveno 31 03 2019).
- CELSI (2020): Job Quality and Industrial Relations in the Personal and Household Services. National report Slovakia based on the research report No. 34 for the project PHS-QUALITY). URL: https://www.celsi.sk/media/policy_briefs/PHS_SK_policy_brief_.pdf (naposlady navštíveno 26 11 2020).
- Decker, Aurélie/Lebrun, Jean-François (2018): PHS Industry Monitor: Statistical overview of the personal and household services sector in the European Union. European Federation of Services to Individuals (EFSI). URL: http://www.efsi-europe.eu/fileadmin/MEDIA/publications/2018/PHS_Industry_monitor_April_2018.pdf (naposlady navštíveno 4 03 2019).
- Estevez-Abe, Margarita/Hobson, Barbara (2015): Outsourcing Domestic (Care) Work: The Politics, Policies, and Political Economy. In: Social Politics 22 (2), pp. 133-146.
- European Association of Service Providers for Persons with Disabilities – EASPD (Evropská asociace poskytovatelů sociálních služeb pro osoby se zdravotním postižením) (2019a): Staff Matters: from care worker to enabler of change. EASPD Conference Report 2019. URL:



https://www.easpd.eu/fileadmin/user_upload/EASPD_Helsinki_Conference_Report_2019.pdf
(naposlady navštíveno 09 03 2020).

European Association of Service Providers for Persons with Disabilities – EASPD (Evropská asociace poskytovatelů sociálních služeb pro osoby se zdravotním postižením) (2019b): How to Fund Quality Care and Support Services: 7 Key Elements. EASPD Conference Report 2019. URL: https://www.easpd.eu/fileadmin/user_upload/Bucharest_2019_conference_report_2.pdf
(naposlady navštíveno 09 03 2020).

European Care Certificate – ECC (2015): What is the ECC? URL: <http://www.eccertificate.eu/home/introduction.html> (naposlady navštíveno 21 02 2020).

European Commission (Evropská komise) (2008): Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: New Skills for New Jobs: Anticipating and matching labour market and skills needs. COM (2008) 868 final. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0868:FIN:EN:PDF> (naposlady navštíveno 4 03 2019).

European Commission (Evropská komise) (2009): European Migration Network Glossary – regularisation. URL: https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/glossary_search/regularisation_en (naposlady navštíveno 4 02 2020).

European Commission (Evropská komise) (2017a): European Semester Thematic Factsheet: Undeclared Work. URL: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester-thematic-factsheet-undeclared-work_en.pdf (naposlady navštíveno 4 03 2019).

European Commission (Evropská komise) (2017b): Good Practice fiche – Austria: Household Service Vouchers (Dienstleistungsscheck). Undeclared work in European countries. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1322&intPageId=4935&#navItem-1> (naposlady navštíveno 5 03 2019).

European Commission (Evropská komise) (2018a): Informal care in Europe – Exploring Formalisation, Availability and Quality. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8106> (naposlady navštíveno 18 02 2020).

European Commission (Evropská komise) (2018b): Glossary of Terms. European Platform tackling undeclared work. URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20304&langId=en>
(naposlady navštíveno 24 02 2020).

European Commission (Evropská komise) (2018c): Asylum and Migration Glossary 6.0 – a tool for better comparability produced by the European Migration Network. URL: https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/european_migration_network/docs/interactive_glossary_6.0_final_version.pdf (naposlady navštíveno 24 02 2020).



- European Commission (Evropská komise) (2019): Study supporting the evaluation of the Council recommendation on the integration of long-term unemployed into the labour market. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8204&furtherPubs=yes> (naposledy navštíveno 24 02 2020).
- European Commission (Evropská komise) (2020a): Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025. URL: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/gender-equality-strategy-2020-2025_en.pdf (naposledy navštíveno 06 03 2020).
- European Commission (Evropská komise) (2020b): Gender equality strategy. Achievements and key areas for action. URL: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en (naposledy navštíveno 18 02 2020).
- European Commission (Evropská komise) (2020c): Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A Strong Social Europe for Just Transitions. URL: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/fs_20_49 (naposledy navštíveno 09 03 2020).
- European Commission (Evropská komise)/European Federation for Services to Individuals – EFSI (Evropská federace služeb jednotlivcům) (2018): Service Vouchers in the PHS Sector: What Slovakia can learn from other EU countries practices. Joint Presentation, Bratislava, 13.12.2018.
- European Federation for Services to Individuals – EFSI (Evropská federace služeb jednotlivcům) (2013): White book on personal and household services in ten EU Member States. URL: http://www.efsi-europe.eu/fileadmin/MEDIA/publications/White_book_final_december_2013.pdf (naposledy navštíveno 4 03 2019).
- European Federation for Services to Individuals – EFSI (Evropská federace služeb jednotlivcům) (2018): 360° review of service vouchers. URL: http://www.efsi-europe.eu/home/news/?tx_ttnews%5Bpointer%5D=1&tx_ttnews%5BbackPid%5D=17&tx_ttnews%5Btt_news%5D=168&cHash=851cecb986bef083a35abf198c03243b (naposledy navštíveno 09 03 2020).
- European Network Against Racism – ENAR (2017): Racism & Discrimination in Employment in Europe 2013-2017. Shadow Report. URL: <https://ec.europa.eu/migrant-integration/librarydoc/enar-shadow-report-racism-discrimination-in-employment-in-europe-2013-2017> (naposledy navštíveno 09 03 2020).
- European Parliament (Evropský parlament) (2008): Trends on Regularisation of Third Country Nationals in Irregular Situation of Stay across the European Union. Briefing Paper. Directorate-General for Internal Policies. Policy Department Citizens' Rights and Constitutional Affairs. URL: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2008/393282/IPOL-LIBE_NT\(2008\)393282_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2008/393282/IPOL-LIBE_NT(2008)393282_EN.pdf) (naposledy navštíveno 24 02 2020).



European Parliament (Evropský parlament) (2016): Report on Women Domestic Workers and Carers in the EU (2015/2094(INI)). Committee on Women's Rights and Gender Equality. Rapporteur: Kostadinka Kuneva. URL: http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2016-0053_EN.pdf (naposledy navštíveno 4 03 2019).

European Parliament and the Council (Evropský parlament a Rada) (2016): Decision (EU) 2016/344 of the European Parliament and the Council of 9 03 2016 on establishing a European Platform to enhance cooperation in tackling undeclared work. In: Official Journal of the European Union L 65/12-L65/20. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016D0344&from=EN> (naposledy navštíveno 4 03 2019).

European Union – EU (Evropská unie – EU) (2019): What is a Regulated Profession. URL: https://europa.eu/your-europe/citizens/work/professional-qualifications/regulated-professions/index_en.htm (naposledy navštíveno 4 02 2020).

European Union Publication Office (Úřad pro publikace Evropské unie) (2020): EU Vocabularies; Central and Eastern European Countries. URL: <https://op.europa.eu/en/web/eu-vocabularies/th-concept/-/resource/eurovoc/5781> (naposledy navštíveno 27 11 2020).

Eurostat (2018a): Educational Attainment Statistics. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Educational_attainment_statistics (naposledy navštíveno 5 03 2019).

Eurostat (2018b): Population Structure and Ageing, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Population_structure_and_ageing (naposledy navštíveno 31 03 2019).

Eurostat (2018c): Glossary:Migration. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Immigrant> (naposledy navštíveno 24 02 2020).

Eurostat (2019a): Unemployment Statistics (online data code: une_rt_m). URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics#Male_and_female_unemployment (naposledy navštíveno 4 03 2019).

Eurostat (2019b): Migration and migrant population statistics. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Migration_and_migrant_population_statistics#Migration_flows:Immigration_to_the_EU_from_non-member_countries_was_2.4_million_in_2017 (naposledy navštíveno 18 02 2019).

Eurostat (2020): Inactive population due to caring responsibilities by sex. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_40/default/line?lang=en (naposledy navštíveno 26 11 2020).

Farvaque, Nicolas (2015): Thematic review on personal and household services. European Commission. Directorate DG Employment, Social Affairs and Inclusion. URL: (naposledy navštíveno on 4 03 2019).

Federation of European Social Employers (Federace evropských zaměstnavatelů v sociálních službách) (2019): On Employment, Recruitment and Retention in European Social Services. Position Paper. URL: <http://socialempleyosers.eu/files/doc/>



[FINAL%20Social%20Employers%20Position%20Paper%20on%20Job%20Creation.pdf](#) (naposledy navštíveno 09 03 2020).

Fenger, H. J. Menno (2007): Welfare Regimes in Central and Eastern Europe: Incorporating Post-Communist Countries in a Welfare Regime Typology. In: Contemporary Issues and Ideas in Social Sciences 3 (2), pp. 1-30.

French Ministry of the Economy and Finance (Francouzské ministerstvo ekonomiky a financí) (2016): Trésor-Economics No. 175 – Policies to support personal and household services. URL: <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/2016/08/11/tresor-economics-no-175-policies-to-support-personal-and-household-services> (naposledy navštíveno 09 03 2020).

Grumiau, Samuel (2012): Formalizing domestic work through the use of service vouchers: The particular cases of France, Belgium and the canton of Geneva. ILO Bureau for workers' activities (ACTRAV). URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_220717.pdf (naposledy navštíveno 4 03).

Hobson, Barbara/Bede, Luwam (2015): Precariousness and Capabilities: Migrant Care/Domestic Workers in Two Institutional Contexts. TEORIJA IN PRAKSA let. 52. URL: https://www.fdv.uni-lj.si/docs/default-source/tip/3-15_hobson_bede.pdf (naposledy navštíveno 31 03 2019).

IMPact (2014a): PHS policies – Implementation and monitoring guide. URL: http://impact-phs.eu/wp-content/uploads/2016/07/PHS-Policies-Implementation-and-Monitoring-Guide_EN.pdf (naposledy navštíveno 4 03 2019).

IMPact (2014b): France – Universal Service employment voucher (CESU). URL: <http://impact-phs.eu/national-practices/france-universal-service-employment-voucher-cesu/> (naposledy navštíveno 31 03 2019).

IMPact (2014c): Spain – Dependency law. URL: <http://impact-phs.eu/national-practices/spain-dependency-law/> (naposledy navštíveno 4 03 2019).

IMPact (2014d): Sweden – ROT & RUT avdrag. URL: <http://impact-phs.eu/national-practices/sweden-rot-rut-avdrag/> (naposledy navštíveno 4 03 2019).

Informatie Vlaanderen (2020): Service vouchers. URL: <https://www.vlaanderen.be/en/working/service-vouchers> (naposledy navštíveno 21 02 2020).

International Labour Organization – ILO (Mezinárodní organizace práce – MOP) (2011): C189 - Domestic Workers Convention (No. 189): Convention concerning decent work for domestic workers (entry into force: 5 September 2013). URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460 (naposledy navštíveno 4 03 2019).

International Labour Organization – ILO (Mezinárodní organizace práce – MOP) (2016): Formalizing Domestic Work. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_536998.pdf (naposledy navštíveno 4 03 2019).



- Kindler, Marta/Kordasiewicz, Anna/Szulecka, Monika (2016): Care needs and migration for domestic work: Ukraine-Poland. International Labour Office. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_503749.pdf (naposledy navštívno 18 02 2020).
- Lauzadyte-Tutliene, Agne/Balezentis, Tomas /Goculenko, Egle (2018). Welfare State in Central and Eastern Europe. *Economics & Sociology* 11: 100–123.
- Lebrun, Jean-François (2020): la complexité des estimations du nombre d'emplois générés par le travail domestique en Europe, report commissioned by the International Labour Organisation (ILO).
- Maldonado, Laurie C./Nieuwenhuis, Rense (2015): Family policies and single parent poverty in 18 OECD countries, 1978–2008. In: *Community, Work & Family* 18 (4), pp.395–415.
- Manoudi, Anna/Weber, Tina/Scott, David/Hawley Woodall, Jo (2018): An analysis of Personal and Household Services to support work life balance for working parents and carers. Synthesis Report. ECE Thematic Review 2018. URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20330&langId=en> (naposledy navštívno 5 03 2019).
- Mather, Celia (2015): Domestic workers in Europe Getting Organised! European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions (EFFAT). URL: https://www.effat.org/wp-content/uploads/2018/11/effat_booklet_domestic_workers_in_europe_en.pdf (naposledy navštívno 4 03 2019).
- Morel, Nathalie (2015): Servants for the knowledge-based economy? The politics of domestic services in Europe. URL: <https://academic.oup.com/sp/article/22/2/170/1674617> (naposledy navštívno 6 03 2019).
- Ohrem, Sandra/Meier-Gräwe, Uta (2012): Jenseits der Nationalökonomie... – Welches Wirtschaftskonzept brauchen Haushalt und Familie im 21. Jahrhundert? In: *Haushalt in Bildung & Forschung* 02/2012, pp. 22-34.
- Open Society Foundations (2012): The European Union and the Right to Community Living. URL: <https://www.opensocietyfoundations.org/publications/european-union-and-right-community-living> (naposledy navštívno 18 02 2020).
- Pavolini, Emmanuele/Ranci, Costanzo (2008): Restructuring the welfare state: reforms in long-term care in Western European countries. In: *Journal of European Social Policy* 18 (3), pp. 246-259.
- Pérez-Magro, Mónica/Millán-Tapia, José María/Millán-Tapia, Ana/Román-Díaz, Concepción (2017): The Underground Economy in Times of Crisis: An Analysis of Undeclared Work in Europe. In: *Revista de Estudios Andaluces* 34 (1), pp. 453-501. URL: <https://revista.scientificas.us.es/index.php/REA/article/viewFile/3631/3144> (naposledy navštívno 4 03 2019).
- Pfau-Effinger, Birgit/Geissler, Birgit (2005): Care and Social Integration in European Societies.
- Power, Andrew/Hall, Edward (2018): Placing care in times of austerity. In: *Social and Cultural Geography* 19 (3), pp. 303-313.

- Riigi Teataja (Estonian State Gazette) (2019): Social Welfare Act. URL: <https://www.riigi-teataja.ee/en/eli/522032019017/consolide> (naposledy navštívěno 21 02 2020).
- Romanian Ministry of Labor and Social Protection (rumunské Ministerstvo práce a sociální spravedlnosti) (2011): Law 292/2011 on social assistance. URL: http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Legislatie/Assistentă-socială-2018/Legea_asistentei_sociale_18012018.pdf (naposledy navštívěno 21 02 2020).
- Rugolotto, Silvana/Larotonda, Alice/van der Geest, Sjaak (2018): How migrants keep Italian families Italian: *badanti* and the private care of older people. In: International Journal of Migration, Health and Social Care 13 (2), pp. 185–197.
- Saraceno, Chiara/Keck, Wolfgang (2008): The institutional framework of intergenerational family obligations in Europe: A conceptual and methodological overview. URL: http://www.multiple-links-project.eu/wp-content/uploads/2009/04/Report_Saraceno_Keck_Nov081.pdf (naposledy navštívěno 21 02 2020).
- SensAge (2014): Social welfare systems across Europe. URL: https://www.easpd.eu/fileadmin/user_upload/Publications/d4-social_welfare_systems_across_europe.pdf (naposledy navštívěno 4 03 2019).
- Skatteverket (2020): Ger arbetet rätt till rutavdrag? URL: <https://www.skatteverket.se/privat/fastigheterochbostad/rotochrutarbete/gerarbetetratttillrutavdrag.106.5c1163881590be297b53de7.html> (naposledy navštívěno 09 03 2020).
- Spasova, Slavina/ Baeten, Rita/ Coster, Stéphanie/ Ghailani, Dalila/ Peña-Casas, Ramón/ Vanhercke, Bart (2018): Challenges in long-term care in Europe. A study of national policies 2018, European Social Policy Network (ESPN), Brussels: European Commission.
- United Nations – UN (Organizace spojených národů – OSN) (2019): World Population Prospects 2019. Probabilistic Projections. URL: <https://population.un.org/wpp/Download/Probabilistic/Population/> (naposledy navštívěno 18 02 2020).
- Urbé, Robert (2012): The Future of the Welfare State. A comparative study in EU-countries. A Caritas Europe Publication. URL: <https://www.caritas.eu/wordpress/wp-content/uploads/2018/09/130101-PU-The-future-of-the-welfare-state-a-comparative-study-in-eu-countries.pdf> (naposledy navštívěno 09 03 2020).
- Versicherungsanstalt öffentlicher Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau (2020): Der Dienstleistungsscheck. URL: <https://www.bvaeb.sv.at/cdscontent/?contentid=10007.842503> (naposledy navštívěno 21 02 2020).
- Wollmann, Hellmut (2018): The provision of public and personal social services in European countries: Between marketization and the return of the public/municipal and third sector. In: Kerley, Richard/Liddle, Joyce/Dunning, Pamela (eds.): The Routledge Handbook of International Local Government, pp. 247-260.