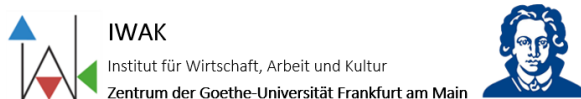


ROZVOJ PRÁV A POVINNOSTÍ ZAMĚSTNAVATELŮ A PRACOVNÍKŮ

ALPHS
Advancing Personal and Household Services



Partneři



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



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



POZADÍ

Osobní služby a služby pro domácnost (PHS) představují odvětví náročná na pracovní sílu. Práce v cizí domácnosti a domácí péče patří mezi nejrychleji rostoucí profese v dnešních ekonomikách služeb. Podle posledních odhadů bude do roku 2025 vytvořeno dalších 2,8 milionů pracovních míst pro pracovníky v oblasti osobní péče.¹ Do této práce je zapojeno více než 400 milionů lidí po celém světě. Podle oficiálních údajů se odhaduje, že v roce 2020 bylo v Evropě 6,3 milionů formálních pracovníků v oblasti PHS.² Odhadem dělá tuto práci v Evropě jeden milion pracovníků bez dokladů (často se jedná o migranty).³ Je třeba poznamenat, že u pracovníků bez dokladů a nehlášených pracovníků se jedná o dvě různé kategorie, které se však často překrývají.

Pracovník bez dokladů je pracovníkem bez řádné právní dokumentace k provádění práce. Naproti tomu nehlášený pracovník je osobou, která pracuje mimo právní rámec (a často neplatí daně). Hlavním rozdílem je, že nehlášení pracovníci mohou mít zákonné právo pracovat v EU. K tomuto překrývání dochází, když pracovníci bez dokladů provádí nehlášenou práci, což je téměř nemožné odhadnout nebo sledovat na státní úrovni. Oba tyto typy pracovníků jsou zranitelné a čelí vyšší míře diskriminace.

PHS zůstává podhodnoceno, ačkoliv umožňuje vyšší účast v jiných oblastech hospodářství tím, že dává rodinám prostor, aby se zapojily do dalších činností. V mnoha zemích se tato pracovní místa vyznačují absencí nebo nízkou úrovní pracovní i sociální ochrany a jsou poznamenány nerovnováhou moci mezi pracovníky PHS a jejich zaměstnavateli. Nerovnováha moci je způsobena zejména tím, že se z domácností stávají pracoviště, což vystavuje pracovníky zvýšenému riziku, diskriminaci a zvyšuje jejich zranitelnost. Vnímání zakořeněné v kultuře ohledně PHS jako nekvalifikované práce a toho, že se nejedná se o povolání, způsobuje, že někteří zaměstnavatelé se nepovažují za zaměstnavatele, a proto nevidí potřebu přijmout formální roli zaměstnavatele. Nezabývají se pracovními podmínkami ani řádným způsobem nepřebírají odpovědnost za pracovní prostředí. Skutečnost, že řada zaměstnavatelů může být také osobou ve zranitelném stavu (zejména v případě domácí péče) také vede k případům zneužívání namířených vůči zaměstnavatelům.⁴ Je-li například zaměstnavatel osobou se zdravotním postižením, může existovat vyšší riziko zneužití.

V současné době existuje příliš mnoho systémů, které se odchyľují od běžných pracovních podmínek (jako jsou mini jobs v Německu, zvláštní systém pro zaměstnance v cizí domácnosti ve Španělsku nebo poskytování služeb doma v Nizozemsku – viz vnitrostátní zprávy). Tyto systémy existují především za účelem snížení nákladů (menší sociální odvody spojené s menším počtem práv).

V některých evropských zemích se formy práce v cizí domácnosti a domácí péče stále nepovažují za „práci“, a proto jsou nehlášené a neuznávané. Úmluvu MOP č. 189 dosud ratifikovalo pouze sedm členských států EU (Belgie, Finsko, Německo, Irsko, Itálie, Portugalsko a Švédsko). Proto považujeme ratifikaci úmluvy MOP č. 189 za zásadní první krok. Předpoklad, že samotná ratifikace automaticky zlepší práva pracovníků PHS, je však mylný. Ve všech zemích je ještě třeba vykonat spoustu práce. Řada pracovníků PHS stále ještě nemá stejná práva jako ostatní pracovníci a často pracují v šedých zónách práva. Například v průzkumu, jehož se zúčastnilo 400 žen, které vykonávají práci v cizí domácnosti v České republice, 53 % uvedlo, že nemají žádnou pracovní smlouvu.⁵ Na těchto pracovních pozicích bývají především ženy přistěhovatelského původu a často pracují bez nemocenských dávek, důchodů, dovolených i jiných standardních dávek. V Irsku průzkum, kterého se zúčastnilo 500 pracovníků, migrantů bez dokladů, například ukázal, že 30 % z nich bylo zaměstnáno v soukromých domácnostech jako pracovníci v cizí domácnosti, většina v péči o starší osoby.⁶

Tyto pracovní podmínky si žádají lepší pochopení práv a povinností zaměstnavatelů, pracovníků a dalších zúčastněných stran, včetně práv a povinností koncových uživatelů, jako jsou starší osoby, děti a osoby se zdravotním postižením.

1 https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/care-workers-skills-opportunities-and-challenges-2016#_what_are_the_trends_for_the_future_2

2 Lebrun (2020)

3 https://www.effat.org/wp-content/uploads/2018/11/effat_booklet_domestic_workers_in_europe_en.pdf

4 https://www.age-platform.eu/sites/default/files/22495_guide_accompagnement_EN_low.pdf

5 SIMI (Sdružení pro integraci a migraci/Association for Integration and Migration): Práce v cizí domácnosti – přehlížena a podceňovaná, <https://picum.org/worked-15-hour-days-7-days-week-caring-domestic-care-workers-vital-us/>

6 Viz Centrum pro práva migrantů v Irsku: Irsko je domov. Analýza současné situace migrantů bez dokladů v Irsku, <https://picum.org/worked-15-hour-days-7-days-week-caring-domestic-care-workers-vital-us/>



ZÁKLADNÍ PRÁVA A POVINNOSTI RŮZNÝCH ZÚČASTNĚNÝCH STRAN

Zúčastněné strany v oblasti PHS představují jak zaměstnavatelé, tak pracovníci, ale musíme rovněž vzít v úvahu i příjemce péče, kteří se také označují jako koncoví uživatelé. Někdy není koncový uživatel zaměstnavatelem, zatímco v jiných případech jím je. Je-li koncový uživatel také zaměstnavatelem, je na místě určitá míra opatrnosti, protože tato osoba by mohla zároveň patřit do zranitelné skupiny.

Podle pokynů organizace Eurodiaconia ohledně služeb domácí péče „je nezbytné, aby veřejné orgány chránily uživatele před poskytovateli služeb v oblasti domácí péče s nízkou kvalitou a poskytovaly uživatelům a/nebo jejich rodinám nástroje nezbytné k využívání jejich práv“.⁷ Vzhledem k rostoucímu důrazu na „služby zaměřené na osoby“ je nezbytné prozkoumat práva a povinnosti pracovníků a zaměstnavatelů i koncových uživatelů. Péče zaměřená na osoby poskytují koncovým uživatelům větší autonomii a připisuje jim aktivnější roli i větší kontrolu ve vztahu k péči.

Aby bylo možné nabízet služby zaměřené na osoby, musí mít všechny zúčastněné strany k dispozici určitou úroveň odborné přípravy a povědomí. Povinnosti nemůže mít jen jedna nebo druhá strana, prostředí pro tuto péči musí vytvořit všechny strany. Mohli bychom například citovat Úmluvu OSN o právech osob se zdravotním postižením, která zakotvuje právo osob se zdravotním postižením „žít v rámci společnosti, s možnostmi volby na rovnoprávném základě s ostatními“ a požaduje, aby státy poskytly přístup „ke službám poskytovaným v domácím prostředí, rezidenčním službám a dalším podpůrným komunitním službám, včetně osobní asistence, která je nezbytná pro nezávislý způsob života a začlenění do společnosti a zabraňuje izolaci nebo segregaci“ (čl. 19).

Pokud jde o uživatele služeb dlouhodobé péče, zásady Organizace spojených národů pro seniory, které byly přijaty usnesením Valného shromáždění rezoluce 46/91 dne 16. prosince 1991, uvádí, že „senioři by měli žít v prostředí, které je bezpečné a přizpůsobitelné osobním preferencím a měnícím se schopnostem“, a měli by „žít ve svém domově, co nejdéle“.⁸ Obecně se také chápe, že součástí procesu stárnutí je často rozvoj dlouhodobých postižení, což znamená, že senioři s potřebami podpory spadají do zásad Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením.⁹

Tyto další stávající právní rámce můžeme využít ke zlepšení PHS.

Měli bychom se však zaměřit na prosazování článku 3.2 úmluvy MOP č. 189, který stanoví, že základní práva pracovníků v cizí domácnosti mají v práci čtyři rozměry: „(a) svoboda sdružování a účinného uznávání práva na kolektivní vyjednávání, (b) odstranění všech forem nucené nebo povinné práce, (c) účinné odstranění dětské práce; a (d) odstranění diskriminace v zaměstnání a povolání.“ Členské státy by navíc měly stanovit a prosazovat minimální věk pro vykonávání práce v cizí domácnosti v souladu s úmluvami MOP č. 138 a 182.

V zemích, kde došlo k ratifikaci, musíme zajistit další sledování vývoje a dodržování předpisů. Nově se na evropské úrovni ve stanovisku EHSV k tématu „stálých domácích pečovatелů“ uvádí: „Zaměstnaní stálí domácí pečovatелé nesmí být vyloučeni z působnosti příslušných právních předpisů EU a členských států vztahujících se k zaměstnání, které se mimo jiné týkají: řádné odměny, ochrany zdraví a bezpečnosti při práci, sociálního zabezpečení a práva svobodně se sdružovat a na kolektivní vyjednávání“.¹⁰ To je jen několik příkladů stávajících rámců, které popisují povinnosti. Je třeba provést důkladnější revizi, která by přezkoumala všechny stávající rámce. Tato revize by měla zvážit dopad těchto rámců a to, zda jsou či nejsou účinně implementovány v místním kontextu.

7 <https://www.eurodiaconia.org/wordpress/wp-content/uploads/2016/02/Homecare-guidelines-FINAL.pdf>

8 <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/OlderPersons.aspx>

9 <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>

10 <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/rights-live-care-workers-own-initiative-opinion>

PRACOVNÍ SMLOUVY



Příklady pracovních smluv existují v mnoha různých souvislostech a je nezbytné zde zdůraznit, že tam, kde neexistuje sociální dialog ani kolektivní vyjednávání, některé země a organizace vypracovávají šablony pracovních smluv pro rodiny. Pracovníci mají právo na pracovní smlouvu, která zahrnuje mimo jiné odkazy na odpovídající právní předpisy a transparentní a předvídatelnou pracovní dobu i podmínky. Existují také příklady pokynů a webových stránek, které pomáhají zaměstnavatelům a pracovníkům při sjednávání nové smlouvy. V případě neexistence kolektivního vyjednávání jsou jednotliví pracovníci znevýhodněni a často nemají sílu vyjednat si lepší pracovní podmínky. Ženy, migranti, osoby s jinou barvou pleti a mluvčí jiného jazyka, než toho, který je dominantním jazykem v pracovním prostředí, jsou ve značné nevýhodě ohledně pracovních smluv. V těchto situacích dochází neuvěřitelně snadno k vykořisťování.

Podle organizace Caritas Europa musí mít „stálí domácí pečovatelé stejná pracovní práva jako ostatní pracovníci v cílové zemi“.¹¹ Měla by se tedy uplatňovat práva země, v níž osoba pracuje. Zaručení aplikace tohoto požadavku bude vyžadovat vzájemnou koordinaci členských států EU. K zabezpečení těchto základních pracovních práv je nezbytné, aby členské státy EU „odpojily pracovní povolení od jednoho konkrétního zaměstnání nebo zaměstnavatele a nabídly možnost změnit typ povolení a postavení v určité zemi“.¹²

Čl. 16–18 úmluvy MOP č. 189 stanovují dostatečný přístup k soudům, tribunálům nebo jiným mechanismům řešení sporů. V mnoha případech to bude vyžadovat, aby osoby, které v současné době pracují v tomto odvětví, vyřešily svůj status. Navrhuje se, aby členské státy vytvořily „bariéru, která by jasně oddělila úřady práce a vymáhání opatření ohledně přistěhovalců. Kromě toho by členské státy EU měly zaručit účinné a dostupné mechanismy dodržování předpisů a měly by v nich existovat ustanovení ohledně inspekce práce, vymáhání opatření a sankcí.

¹¹ <https://www.caritas.eu/live-in-care-workers-need-to-be-better-protected-and-accompanied/>

¹² <https://picum.org/worked-15-hour-days-7-days-week-caring-domestic-care-workers-vital-us/>

MODELY ZAMĚŠTNANOSTI



Existují různé modely a organizace zaměstnanosti, včetně neziskových organizací, nevládních organizací a veřejných i soukromých společností. Na jedné straně je zde přímá zaměstnanost. Na druhé straně existují zprostředkovatelé nebo poskytovatelé služeb. V dalších případech pracují pracovníci v oblasti PHS jako osoby samostatně výdělečně činné.¹³ Existují také systémy poukázek na služby zavedené vládními a pracovními agenturami, které přímo najímají pracovníky. Na základě úmluvy MOP č. 189, čl. 15:

- zaměstnavatelé mají povinnost chránit zaměstnance před nekalými náborovými praktikami;
- poplatky, které jsou účtovány, by neměly být sráženy z odměn.

Podle organizace Caritas Europa „nábor/výměny musí být spravedlivé, humánní, respektovat lidská práva a odpovědně koncipované, aby uspěly z pohledu všech zúčastněných stran“.¹⁴

Je třeba připomenout, že všichni zaměstnavatelé v oblasti domácí péče musí zajistit, aby: „ošetřovatelský a pečovatelský personál měl na místě nápomoc ohledně technických a osobních otázkách a měl k dispozici kontaktní osobu ve svém jazyce. Zkušenosti s tím, že pracovník zůstane sám s nepředvídatelnými riziky v cizí domácnosti s jedinou osobou, která potřebuje dlouhodobou péči, nebo nemožnost kontaktovat rodinného příslušníka v naléhavých situacích, které vyžadují určitá rozhodnutí, představují specifickou zátěž pro stálé domácí pečovatele, které by se mělo předejít při vytváření pracovního místa“.¹⁵

Platí to pro všechny zaměstnavatele v oblasti PHS a musí být součástí osvědčených postupů pro zaměstnavatele.

¹³ Definice různých modelů zaměstnanosti jsou uvedeny ve Zprávě o současném stavu Ad-PHS.

¹⁴ <https://www.caritas.eu/wordpress/wp-content/uploads/2019/11/191129-Fair-Care-final-declaration.pdf>

¹⁵ <https://www.caritas.eu/wordpress/wp-content/uploads/2019/11/191129-Fair-Care-final-declaration.pdf> – jedná se o personální agentury ale konsorcium Ad-PHS se domnívá, že je použitelné pro všechny.



**PRÁVO NA
ORGANIZACI,
SVOBODU
SDRUŽOVÁNÍ A
KOLEKTIVNÍ
VYJEDNÁVÁNÍ**

Organizování pracovníků v oblasti PHS je obtížné. Pracují každý den v relativní izolaci a nezávisle v cizí domácnosti, nebo ve více domácnostech. V některých případech mohou uplynout dny, týdny nebo měsíce, než se pracovník PHS dostane do kontaktu s kolegou, a pracovníci, kteří jsou zaměstnáni přímo, mohou jen zřídka hovořit s jinými pracovníky mimo pracoviště. Některé organizace pracují na organizaci těchto pracovníků tím, že nastolují společné otázky, jako je bezpečnost a ochrana zdraví při práci. Federace EFFAT vyvinula sadu nástrojů na podporu odborových organizací v rámci úsilí o organizaci těchto pracovníků a další slibné postupy vycházejí z odborů.¹⁶

Ve Francii, Německu a Itálii probíhá kolektivní vyjednávání mezi odbory a sdruženími zastupujícími soukromé zaměstnavatele v cizích domácnostech. V členských státech EU, jako jsou mimo jiné Belgie, Finsko a Švédsko, existuje kolektivní vyjednávání mezi odbory a jednotlivými společnostmi vysílajícími pracovníky do cizích domácností. Odbory vyjednávají s těmito společnostmi individuální dohody.

Mezi klíčové aspekty, které mají kolektivní smlouvy řešit, patří:

- Pracovníci v osobních službách a službách pro domácnost často žijí v chudobě;
- Žádná protipatření vůči pracovníkům, kteří si stěžují zaměstnavateli na porušení pracovního práva;
- Pracovníci mají málo času: Je nezbytné mít předvídatelnou a transparentní pracovní dobu, aby se pracovníci v cizí domácnosti mohli účastnit odborových aktivit;
- Přístup k informacím v jazyce, který si zvolí, prostřednictvím sociálních médií, e-mailu, SMS atd.;
- Program poukázek v Belgii přispěl k organizaci zaměstnavatelů, což umožnilo užitečné kolektivní vyjednávání.

Jedním z nejdůležitějších práv pracovníků a zaměstnavatelů zakotvených v úmluvě MOP č. 189 je svoboda sdružování a právo na kolektivní vyjednávání. Toto právo musí jít ruku v ruce s „právem organizovat se“ této převážně ženské pracovní síly. Členské státy musí vytvořit odpovídající podmínky, aby vybudovaly sociální dialog v tomto odvětví na vnitrostátní úrovni. Evropská unie by měla podporovat rozvoj a strukturování organizací zaměstnavatelů a pracovníků na evropské úrovni s dlouhodobým cílem rozvoje evropského sociálního dialogu. Tato organizace by měla vést ke snížení nelegálního zaměstnávání, zejména v přímém zaměstnání, a podporovat práva jednotlivců v kolektivním kontextu. Cílem je regulovat pracovní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a umožnit všem zúčastněným stranám uvědomit si svá práva a povinnosti.

Zajištění možnosti využít „práva organizovat se“ u pracovníků, kteří mají málo času, a jejich účast na odborových aktivitách je nezbytná pro zlepšení pozice oboru. Členské státy EU musí zaručit, že pracovníci mají předvídatelnou a transparentní pracovní dobu v souladu s evropskou Směrnicí o pracovní době, Směrnicí o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách¹⁷ a Směrnicí o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem.¹⁸ Existuje také mnoho osvědčených postupů ze zemí mimo Evropskou unii, které mohou pracovníkům v oblasti PHS zajistit přístup k jejich právům. Stát New York mimo jiné nařizuje zaměstnavatelům, aby „nepodnikali protipatření vůči zaměstnanci/zaměstnancům kvůli stížnosti zaměstnavateli nebo Ministerstvu práce ohledně porušování pracovního práva“.¹⁹ Pracovníci by se neměli obávat hlásit porušení předpisů, a ačkoliv existuje mandát, bude také potřeba přijímat kolektivní opatření a podporovat pracovníky, aby se za sebe mohli postavit, zejména ty, kteří mají se zaměstnavatelem individuální vztah. V některých evropských zemích vedlo kolektivní vyjednávání k podpisu vnitrostátních kolektivních smluv s cílem zlepšit kvalitu zaměstnanosti a pracovních podmínek pracovníků v oblasti PHS. V Itálii sociální partneři sektoru přímé zaměstnanosti označili špatnou znalost italštiny nebo dokonce častou ngramotnost migrujících pracovníků jako překážku přístupu k jejich právům a kolektivním smlouvám. V této souvislosti a s cílem umožnit znalost svých práv většímu počtu pracovníků, byla kolektivní smlouva přeložena do šesti jazyků, a byla tak zpřístupněna verze v ruštině i rumunštině, spolu s tradičními verzemi v italštině, angličtině, francouzštině a španělštině. Sociální partneři označili tuto zkušenost všeobecně jako úspěch, který vedl k širšímu pochopení odvětví v Itálii. Zbývá však ještě problém, že tyto kolektivní smlouvy nejsou dobře propagovány.

¹⁶ https://www.effat.org/wp-content/uploads/2018/11/effat_booklet_domestic_workers_in_europe_en.pdf

¹⁷ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1313&langId=en>

¹⁸ <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/work-life-balance/>

¹⁹ <https://labor.ny.gov/legal/laws/pdf/domestic-workers/facts-for-domestic-workers.pdf>

Účinná ochrana proti všem formám zneužívání, obtěžování a násilí (úmluva MOP č. 189, čl. 5)

Je snadné říci, že pracovníci by neměli tolerovat zneužívání, ale jak bylo uvedeno výše, pracovníci jsou často izolováni. Je třeba vyjednat odpovídající ochranu proti všem formám zneužívání, obtěžování a násilí, včetně fyzického, psychického nebo sexuálního (na základě pohlaví, genderu, etnického původu, náboženského vyznání atd.), a toho lze dosáhnout prostřednictvím sociálního dialogu, organizací pracovníků a především kolektivním vyjednáváním.

Jedním ze základních práv, která je třeba zaručit, je respektování soukromí (úmluva MOP č. 189, čl. 6) pracovníka i koncového uživatele (zásady OSN pro seniory, 14). Pracovníci v oblasti PHS, ani uživatelé péče a služeb by neměli tolerovat jakékoli zneužívání. V této souvislosti se společnost Eurodiaconia zasazuje o „péči o pečovatele“, protože „zabraňuje riziku vyhoření“.²⁰

Transparentní a předvídatelná pracovní doba (úmluva MOP č. 189, čl. 7, čl. 10)

Mnoho pracovníků má nejasnou pracovní dobu vzhledem k pružné povaze požadavků a potřeb klientů. Tato opatření by však neměla zhoršovat stav současné nerovnosti. Jak bylo uvedeno výše, Směrnice o pracovní době a Směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách²¹ zajišťují, aby zaměstnanci měli základní práva a aby zaměstnavatelé věděli, jak informovat své pracovníky. Nemělo by se však zapomínat, že pracovníci v oblasti PHS zaměstnaní přímo rodinami nebo domácnostmi jsou vyloučeni z oblasti působnosti nedávno vydané Směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách, pokud je jejich skutečná pracovní doba (v jedné domácnosti) rovna nebo menší než průměr tří hodin týdně v referenčním období čtyř po sobě následujících týdnů. Je také zajímavé, že se předpokládá, že „Členské státy by měly mít možnost stanovit zvláštní pravidla k vyloučení jednotlivců, kteří jednají jako zaměstnavatelé pracovníků v cizí domácnosti, z požadavků stanovených v této Směrnici, pokud jde o tyto záležitosti: z povinností zvážit žádost o jiný typ zaměstnání a odpovědět na ni, poskytovat bezplatnou povinnou odbornou přípravu a z působnosti mechanismů nápravy na základě domněnek, jež svědčí ve prospěch pracovníka, v případě chybějících informací v dokumentaci, která má být poskytnuta pracovníkovi podle této směrnice.“ Tyto výjimky staví pracovníky v přímém vztahu do situace, ve které je pravděpodobnější, že budou vystaveni zneužívání.

Podle úmluvy MOP č. 189 mají pracovníci PHS nárok na běžnou pracovní dobu s denním a týdenním limitem odpracovaných hodin, týdenní a denní dobu odpočinku a placenou pracovní dovolenou:

- minimálně 24 po sobě jdoucích hodin týdenního odpočinku;
- náhrada přesčasů;
- pohotovostní služba: flexibilní, ale nezbytná ochrana před „nekonečnými“ hodinami práce.

Je třeba poznamenat, že na základě evropské Směrnice o pracovní době (Směrnice 2003/88/ES ze dne 4. 11. 2003 o organizaci pracovní doby) nesmí být pracovní doba delší než 13 hodin denně a 48 hodin týdně (včetně přesčasů) v průměru, v rámci referenčního období 4 měsíců. Minimální doba odpočinku po 7 dnech je 35 hodin nepřetržitého odpočinku (24 hodin plus minimální doba nočního odpočinku 11 hodin), a jakmile je pracovní den delší než 6 hodin, je třeba poskytnout minimální přestávku na odpočinek, jejíž podrobnosti budou muset být upraveny na vnitrostátní úrovni zákonem nebo kolektivní smlouvou. Tato pravidla by se mohla změnit v případě nutnosti nepřetržité péče, takže i když je tato směrnice dobře míněná, nemusí být vymahatelná v každém kontextu. Směrnici lze rovněž nahradit prostřednictvím kolektivního vyjednávání nebo způsobem, jakým se uplatňuje na vnitrostátní úrovni.

Mnoho pracovníků má nejasnou pracovní dobu a řada z nich je zaměstnána agenturami pracujícími v rámci smlouvy na nulový počet pracovních hodin. Smlouvy tohoto typu vedou k dlouhé pracovní době bez odpočinku a vykořisťování pracovníků.

²⁰ <https://www.eurodiaconia.org/wordpress/wp-content/uploads/2016/02/Homecare-guidelines-FINAL.pdf>

²¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32019L1152>

V rámci zlepšování smluv, existují některé věci, které je třeba zvážit a které by zaměstnavatelé také měli uvádět na výplatní pásce pracovníka:

- výplatní interval (týdenní, čtrnáctidenní nebo měsíční);
- hodinová mzda;
- podrobnosti o platbách za přesčasy za všechny hodiny nad dohodnutou normou;
- podrobnosti o všech odpočtech z daní nebo sociálním zabezpečení;
- podrobnosti o ostatních srážkách z platu (které lze provést pouze po předchozí dohodě).

Pracovní doba by měla být uvedena ve smlouvě a zaměstnavatelé i odbory by ji měli zahrnout do svých odvětvových kolektivních smluv nebo právních předpisů. Například v Itálii zákon č. 339 o práci v cizí domácnosti, který pochází z roku 1958, zmiňuje pracovní dobu, týdenní odpočinek i dovolenou. Odbory tvrdí, že zásadním způsobem přispěl k uznání placené práce v domácnosti jako „práce“.

Pracovní práva (úmluva MOP č. 189, čl. 8)

Podle pokynů organizace Eurodiaconia ohledně služeb v oblasti domácí péče je „nezbytné, aby orgány veřejné správy chránily uživatele před poskytovateli s nízkou kvalitou služeb v oblasti domácí péče a poskytovaly uživatelům a/nebo jejich rodinám nástroje nezbytné k využívání jejich práv.“

- Měla by se uplatňovat práva země, v níž osoba pracuje;
- Podle organizace Caritas Europa musí mít stálí domácí pečovatelé stejná pracovní práva jako ostatní pracovníci v cílové zemi²²;
- Členské státy by si měly vzájemně koordinovat svou činnost;
- K zabezpečení pracovních práv je nezbytné „Odpojit pracovní povolení od jednoho konkrétního zaměstnání nebo zaměstnavatele a nabídnout možnost změnit typ povolení a postavení v určité zemi.“ – jak navrhl kulatý stůl, který uspořádala organizace PICUM, společně s COFACE Families Europe, EASPD (Evropská asociace poskytovatelů služeb pro osoby se zdravotním postižením), Eurocarers a UNI Europa.²³

²² <https://www.caritas.eu/live-in-care-workers-need-to-be-better-protected-and-accompanied/>

²³ <https://picum.org/worked-15-hour-days-7-days-week-caring-domestic-care-workers-vital-us/>

MZDY A DÁVKY



Vzhledem k tomu, že pracovníci v oblasti PHS často žijí v chudobě, úmluva MOP č. 189, čl. 11 stanovuje, že pracovníci PHS mají být placeni pravidelně, nejlépe každý týden, a mají mít přístup k sociálnímu zabezpečení. Členské státy a zaměstnavatelé by také měli omezit počet věcných plateb a zaručit minimální dobu placené mateřské dovolené, aby pracovníci PHS neztráceli příjem, když jej nejvíce potřebují.

Mají-li pracovníci PHS poskytovat vysoce kvalitní profesionální služby, musí být odměňováni ve výši, která jim v životě umožní finanční stabilitu. V mnoha zemích to bude přinejmenším zákonná minimální mzda bez diskriminace na základě pohlaví nebo genderu.

Deklarativní systém Univerzální poukaz na služby zaměstnance (CESU)²⁴ umožňuje soukromým zaměstnavatelům deklarovat své pracovníky v rámci platformy. Tento výkaz automaticky generuje výplatní pásky, protože soukromí zaměstnavatelé uvádí počet pracovních hodin, mzdy a bonusy, které mají být vyplaceny. Zaměstnanci to zaručuje právo na zdravotní pojištění, dávky v nezaměstnanosti, důchod atd. Když jsou měsíční údaje vykázány online na webových stránkách CESU, systém automaticky vypočítá daňové a sociální příspěvky a provede inkaso z bankovního účtu domácnosti.

Zaměstnavatel je odpovědný za poskytování podrobných výplatních pásek zaměstnanci, které stanoví:

- výplatní interval (týdenní, čtrnáctidenní nebo měsíční);
- hodinovou mzdu;
- podrobnosti o platbách za přesčasy za všechny hodiny nad dohodnutou normou;
- podrobnosti o všech odpočtech z daní nebo sociálního zabezpečení;
- podrobnosti o ostatních srážkách z platu (které lze provést pouze po předchozí dohodě).

²⁴ Je důležité rozlišovat mezi systémy deklarativního CESU a předplaceného CESU, které jsou implementovány ve Francii. I když mají stejnou zkratku, jedná se o dva odlišné nástroje. Deklarativní CESU je deklarativní systém a systém odměňování, zatímco předplacený CESU je program sociálních poukázek. Proto se tento dokument zaměřuje pouze na deklarativní CESU.



PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ

Pracovní prostředí v oblasti PHS je jedinečné v tom smyslu, že se jedná o domácnosti osob, a proto o prostředí, které nebylo navrženo pro péči, jako je klinika nebo pečovatelské zařízení. V rámci tohoto prostředí je třeba mít na paměti a probrat řadu otázek:

- Zaměstnanec nemůže být obviněn za poškození věcí nebo jiné malé nehody, ke kterým dochází během běžné pracovní rutiny. V případě mimořádných škod může být účtováno procento mzdy, jenž nepřekračuje maximální hodnotu, kterou lze považovat za spravedlivou a přiměřenou, s ohledem na všechny opodstatněné okolnosti.

Problémem tohoto typu politiky je nejednoznačnost toho, co je považováno za přiměřené, a je třeba uznat, že doma máme mnoho věcí, které mají sentimentální hodnotu, což znamená, že jsou nenahraditelné.

- Zaměstnavatel zajistí, aby byl zaměstnanec vždy plně pojištěn ohledně všech činností související s jeho zaměstnáním.

Je však odpovědností zaměstnavatele provést to. Zaměstnavatelé potřebují do určité míry porozumět svým povinnostem. Musí také podniknout přiměřené kroky k zajištění toho, aby byli zaměstnanci v případě potřeby vyškoleni v technikách prevence.

Dojíždění

Pracovníkům v oblasti PHS, kteří tráví značné množství času cestováním z jedné domácnosti do druhé, musí být proplacena doba strávená dojížděním. Významné vítězství představuje rozhodnutí Evropského soudního dvora, že u osob, které nemají stálé nebo obvyklé pracoviště by měla představovat doba strávená na cestě mezi bydlištěm a místem, kde sídlí první a poslední zákazník, pracovní dobu.²⁵ Doprava a související náklady jsou další otázkou, kterou je třeba vzít v úvahu při jednání o pracovní smlouvě.

- Zaměstnavatel musí zajistit, aby zaměstnanci byly neprodleně proplaceny veškeré výdaje, které mu vznikly v průběhu zaměstnání (například jízdné, nákupy pro děti nebo osoby v jeho péči, vstupní poplatky atd.).

Každodenní práce s koncovým uživatelem znamená existenci vedlejších výdajů, například chybějící suroviny pro přípravu jídla nebo čisticí prostředek, který nečekaně dojde. Pracovníci si musí být jisti, že pokud pokryjí náklady, budou jim peníze co nejdříve vráceny. U některých pracovníků může čekání na proplacení peněz až společně s měsíční výplatou znamenat, že nebudou mít dostatek peněz sami pro sebe.

Mezi klíčové body patří:

- Zaměstnavatel bude respektovat soukromí a osobní důstojnost zaměstnance. V případě stálých domácích pečovatelských úmluv (č. 189, čl. 15 níže) to znamená poskytnout zaměstnancům samostatné, přiměřené ubytování, tj. soukromé pokoje, do kterých nemá přístup nikdo jiný, s výjimkou povolení zaměstnance.
- Zaměstnavatel usnadní zaměstnanci ve volném čase výkon osobních záležitostí, včetně volnočasových a sportovních aktivit, účasti na náboženských službách, setkáních a účasti na společenských akcích atd.
- Zaměstnavatel musí zajistit, aby zaměstnanec znal svá práva, například tím, že mu poskytne vysvětlující brožury, letáky atd., aby umožnil zaměstnanci uvědomit si své zákonné nároky, a usnadnil mu vyhledávání informací a rad týkajících se těchto práv u odborových organizací, právních kancelář atd. V souladu s mezinárodním a vnitrostátním právem, zaměstnavatel nebude žádným způsobem omezovat právo zaměstnance na členství v odborech a zastoupení. Prostřednictvím sociálního dialogu by došlo k přirozenému zlepšení a v konečném důsledku by se zlepšil i přístup ke kolektivnímu vyjednávání.

²⁵ <https://www.bbc.com/news/uk-34217549>



**OCHRANA
ZDRAVÍ A
BEZPEČNOST
PŘI PRÁCI**

Pro pracovníky v cizí domácnosti stanoví úmluva MOP č. 189 čl. 13 minimální normy v oblasti ochrany zdraví a bezpečnosti při práci. Vzhledem k charakteristikám tohoto odvětví pouze malý podíl pracovníků v oblasti PHS využívá preventivní opatření a vzdělávání týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Stávající rámcová Směrnice EU o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci²⁶ se vztahuje na formálně zaměstnané pracovníky v oblasti PHS s výjimkou pracovníků přímo zaměstnaných soukromými domácnostmi. Agentura EU-OSHA se zaměřila na vznikající problémy pracovníků v oblasti PHS, ale i nadále představuje největší výzvu skutečnost, že tyto pracovníky je obtížné oslovit a vymáhání opatření je proto obtížné.

Opatřením zaměřeným na snížení rizik spojených s povoláním brání tři základní prvky související s oblastí PHS:

- pracoviště je ve většině případů soukromou domácností příjemce služby;
- pracovníci PHS pracují samostatně nebo v kontaktu s příjemci služeb;
- pracovníci PHS pracují průměrně v tuctu různých soukromých domácností.

Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) vedla v letech 2018–2019 kampaň za „zdravá pracoviště“, která se zabývala nebezpečnými látkami. Cílem kampaně zaměřené na neodborníky bylo zvýšit povědomí osob pracujících s chemikáliemi, které nemají předchozí znalosti o tom, jak s nimi správně zacházet. Biologická rizika zahrnují nehygienické podmínky, zdravotní stav pacientů, nekvalitní vodu, ostré nástroje a kousnutí zvířat. Biologická a chemická rizika proto často představují nebezpečí. Pokud jde o nebezpečné látky, hlavními typy přípravků jsou čisticí a dezinfekční prostředky. Další rizikovou oblastí je správa zdravotnického vybavení a farmaceutický odpad.

Úmluva MOP č. 170 o bezpečnosti při používání chemických látek při práci poskytuje plán řádného nakládání s chemickými látkami. Úmluva stanoví povinnosti zaměstnavatelů, výrobců a dodavatelů, jakož i povinnosti a práva pracovníků, včetně práva na informace.

Evropská směrnice o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci se vztahuje na všechny pracovníky zaměstnané zaměstnavatelem, včetně stážistů, avšak s výjimkou pracovníků v domácnosti pracujících v soukromých domácnostech. Mezinárodní federace pracovníků v domácnosti (IDWF) proto přijala v listopadu 2018 usnesení ohledně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a potvrdila tak svůj závazek chránit pracovníky v domácnosti, jejichž zdraví a bezpečnost nejsou dostatečně chráněny v pracovním prostředí. Usnesení doporučuje zohlednění ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků v cizí domácnosti při plnění povinností; vypracování manuálu týkajícího se vzdělávání v oblasti bezpečnosti práce pro pracovníky v cizí domácnosti; školení týkající se prevence a bezpečnosti práce pro pracovníky cizí domácnosti; a zvyšování povědomí a vzdělávání ohledně používání ochranných prostředků pracovníky v cizí domácnosti.

V Belgii představuje systém sociálních poukázek deklarovaný a dotovaný sektor práce v cizí domácnosti, který zaměstnává 125 000 pracovníků. Každý pracovník má nárok na pracovní smlouvu v souladu s kolektivní smlouvou, která upravuje pracovní podmínky a přístup k sociálnímu zabezpečení. V této souvislosti byl vytvořen vzdělávací fond, který poskytuje pracovníkům v cizí domácnosti školení v oblasti ergonomie související s prací (úklid a žehlení), bezpečnosti a hygieny, prevence bolesti zad a bezpečnosti čisticích prostředků.

²⁶ <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>

Kromě toho byl v belgickém systému poukázek vytvořen nový fond udržitelnosti zaměřený na používání chemikálií a ekologicky šetrných produktů, které nemusí být nutně bezpečné. Na toto téma bude pro pracovníky v cizí domácnosti uspořádáno další školení. Studie Svobodné univerzity v Bruselu se také zaměřila na zdravotní rizika v oblasti úklidu. Studie poskytuje významné poznatky, zejména ohledně rozdílů v úmrtnosti mezi uklízeči/uklízečkami, manuálními a ostatními pracovníky, a ukazuje, že počet úmrtí je vyšší u uklízečů/uklízeček.²⁷ Zdá se, že mortalitu způsobuje rakovina plic, pneumonie, ischemická choroba srdeční a cerebrovaskulární onemocnění. Studie dále nezkoumala příčiny onemocnění, ale lze předpokládat, že uklízeči/uklízečky mohou být vystaveni chemickým produktům, biologickým rizikům, fyzicky náročným pracovním podmínkám a různým psychologickým rizikovým faktorům.

Společnost Start People provádí osvětovou činnost, včetně projektu vedeného ve spolupráci s fondem pro odbornou přípravu v odvětví, v rámci něhož se školí koučové v domácnosti, kteří mohou informovat své kolegy o možných rizicích spojených s prací. Společnost Start People je také autorem několika souborů nástrojů určených jak klientům, tak pracovníkům, jako jsou:

- komunikační brožura pro klienty, kde si mohou zaznamenat své požadavky na zvláštní služby, a soubor nástrojů pro zaměstnance, kteří k těmto požadavkům mohou přiřadit připomínky a otázky;
- leták pro nové klienty se základními radami a informacemi týkajícími se provozních bezpečnostních otázek;
- od roku 2018 slevy na ekologicky šetrné výrobky;
- informační bulletiny zasílané jak klientům, tak pracovníkům, které obsahují články o tématech, jako je mimo jiné zdraví a bezpečnost;
- bezpečnostní brožura vypracovaná pro pracovníky ve spolupráci s pojišťovnou;
- osobní ochranné pomůcky pro pracovníky;
- několik školení o tématech souvisejících se zdravím, včetně základního školení o bezpečnosti a znalostech ohledně produktů;
- služba psychologické podpory a lékařský tým podporující pracovníky trpící dlouhodobými nemocemi;
- a odborné vzdělávání pro poradce a manažery, aby jim pomohlo lépe řídit pracovní vztahy. Jsou také zváni k účasti na výcviku pracovníků v domácnosti.

S ohledem na výše uvedené skutečnosti by členské státy měly přijmout následující postoje, aby zajistily normy ochrany zdraví a bezpečnost při práci pracovníkům v oblasti PHS:

- Zaměstnavatel musí zajistit, aby veškerá pracovní činnost pracovníků PHS byla bezpečná a bez zdravotních rizik. Tato povinnost se vztahuje na každou osobu, která může být ovlivněna činností organizace (např. další osoby přítomné v domácnosti v době, kdy pracovník pracuje);
- Vzhledem k tomu, že práce v oblasti PHS probíhá bez dohledu na místě výkonu práce, je zapotřebí zásad a postupů, které zajistí jasné postupy hlášení a reakcí;
- Pracovníci v oblasti PHS by měli mít v případě mimořádných událostí přístup k mobilnímu telefonu a měla by být zajištěna otevřená komunikace mezi zaměstnanci a zaměstnavateli;
- Měla by existovat příručka pro správu osob, která obsahuje popis úkolu, objem, prostředí a individuální charakteristiky;
- Role a odpovědnosti týkající se poskytování, údržby a oprav zařízení musí být vyjasněny mezi klientem a poskytovatelem PHS a stanoveny prostřednictvím posouzení domácího prostředí.

²⁷ <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28808790/>

Existuje také několik otázek ohledně ochrany zdraví a bezpečnosti, které jsou pro většinu PHS společné, jako jsou:

- neexistující přístup k nemocenské dovolené;
- práce v noci může mít vážné zdravotní důsledky;
- když se z něčí domácnosti stane pracoviště, musí být splněny zákonné požadavky na bezpečnost práce a ochranu zdraví;
- zaměstnavatelé nepřijímají odpovědnost za správu rizik;
- biologická nebezpečí;
- uklouznutí, zakopnutí a pády;
- osamělí pracovníci (plány v případě nouze, mobilní telefon, komunikace mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem);
- ruční manipulace a manipulace s lidmi, včetně zvedání, sprchování a pomoc při vyprazdňování (úkol, jednotlivec, objem, prostředí).

Ochrana zdraví při práci bude i v budoucnu představovat významný problém. A bude třeba se jím zabývat prostřednictvím sociálního dialogu.

Závěrem lze říci, že existuje řada pokynů pro zaměstnavatele i pracovníky ohledně jejich povinností. Není možné zapomínat, že v rámci podpory práv pracovníků a zaměstnavatelů je zapotřebí sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání.

Členské státy musí zavést systémy, které snižují cenu pro uživatele, aniž by snižovaly práva pracovníků. Je proto nezbytné vyhnout se znevažujícím systémům a přiklonit se k systémům podporujícím poptávku, jako jsou poukázky na služby nebo daňové úlevy umožňující normální pracovní podmínky.



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