

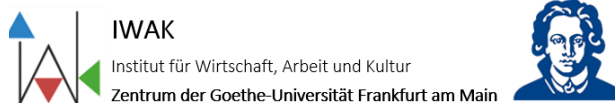
ROZVOJ PRÁV A
POVINNOSTÍ
ZAMESTNÁVATEŮV A
PRACOVNÍKOV

ALPHS

Advancing Personal and Household Services



Partneri



Tento dokument odráža iba názory svojich autorov a Európska komisia nenesie zodpovednosť za akékoľvek použitie informácií, ktoré sú v ňom uvedené.



Tento projekt je financovaný
Európskou úniou.
(Ad-PHS - VS/2018/0344)



ZÁKLADNÉ INFORMÁCIE

Osobné služby a služby pre domácnosť (PHS) sú odvetvia náročné na pracovnú silu. Domáce práce a starostlivosť o domácnosť patria medzi najrýchlejšie rastúce povolania v dnešných ekonomikách služieb. Podľa posledných odhadov sa do roku 2025 vytvorí ďalších 2,8 milióna pracovných miest pre pracovníkov osobnej starostlivosti.¹ Vyše 400 miliónov ľudí sa venuje tejto práci na celom svete. V Európe sa podľa oficiálnych údajov v roku 2020 nachádzalo 6,3 miliónov legálnych pracovníkov PHS.² Odhaduje sa tiež, že túto prácu v Európe vykonáva milión neregistrovaných pracovníkov (často migrantov).³ Tu je potrebné poznamenať, že neregistrovaní a nelegálni pracovníci sú odlišné kategórie, často sa však môžu prekrývať. Neregistrovaný pracovník je pracovník, ktorý na vykonávanie práce nemá náležité právne doklady. Na rozdiel od toho, nelegálny pracovník je niekto, kto pracuje mimo zákonného rámca (a často neplatí dane). Hlavný rozdiel je v tom, že nelegálni pracovníci môžu mať zákonné právo pracovať v EÚ. K prekrývaniu obvykle dochádza, keď neregistrovaní pracovníci tiež vykonávajú prácu na čierno, a je takmer nemožné vykonať odhad alebo sledovanie na štátnej úrovni. Oba tieto typy pracovníkov sú zraniteľné a čelia vyššej miere diskriminácie.

Aj keď PHS umožňujú vyššiu účasť v iných oblastiach ekonomiky tým, že umožňujú rodinám zapojiť sa do iných aktivít, sú naďalej podhodnotené. V mnohých krajinách sú tieto pracovné miesta charakterizované absenciou alebo nízkou mierou pracovnej a sociálnej ochrany a nakoniec sú poznačené nerovnováhou síl medzi pracovníkmi PHS a ich zamestnávateľmi. Nerovnováha síl je spôsobená hlavne tým, že sa z domovov ľudí stávajú pracoviská, ktoré vystavujú pracovníkov zvýšenému riziku, diskriminácii a zraniteľnosti. Kultúrne predpoklady, že PHS sú nekvalifikovanou prácou a nie sú profesiou, vedú k tomu, že niektorí zamestnávatelia sa nepovažujú za zamestnávateľov, a preto nevidia potrebu prevziať formálnu úlohu zamestnávateľa. Nezohľadňujú pracovné podmienky ani nepreberajú zodpovednosť za pracovné prostredie štruktúrovaným spôsobom. Skutočnosť, že veľa zamestnávateľov môžu byť aj ľudia v zraniteľnej situácii (najmä v prípade domácej starostlivosti), vedie tiež k prípadom zneužívania voči zamestnávateľom.⁴ Napríklad ak je zamestnávateľom osoba so zdravotným postihnutím, môže im hroziť väčšie riziko zneužitia.

V súčasnosti existuje príliš veľa systémov, ktoré sa odchyľujú od bežných pracovných podmienok (napríklad v Nemecku s minijobmi, v Španielsku so špeciálnym systémom pre pracovníkov v domácnosti alebo v Holandsku s poskytovaním služieb doma - pozri vnútroštátne správy). Tieto systémy existujú hlavne na zníženie nákladov (menšie sociálne odvody spojené s menšími právami). V niektorých európskych krajinách sa formy práce v domácnosti a domácej starostlivosti stále nepovažujú za prácu, a preto zostávajú nelegálne a nie sú oficiálne uznané. Doteraz ratifikovalo dohovor MOP č. 189 iba sedem členských štátov EÚ (Belgicko, Fínsko, Nemecko, Írsko, Taliansko, Portugalsko a Švédsko). Z tohto dôvodu považujeme ratifikáciu dohovoru MOP č. 189 za zásadný prvý krok. Mohol by však mylné domnievať sa, že ratifikácia automaticky zlepšuje práva pracovníkov PHS. Vo všetkých krajinách nás čaká ešte stále veľa práce. V dôsledku toho veľa pracovníkov PHS stále nemá rovnaké práva ako iní pracovníci a často pracujú v legálnych šedých zónach. Napríklad v prieskume medzi 400 migrantkami vykonávajúcimi domáce práce v Českej republike 53% uviedlo, že nemajú žiadnu pracovnú zmluvu.⁵ Prevažne ženy migrantky pracujúce na týchto pracovných miestach často pracujú bez nemocenského poistenia, dôchodkov, dovolenky alebo iných štandardných benefitov. Napríklad v Írsku prieskum medzi 500 neregistrovanými pracovníkmi migrantmi ukázal, že 30% z nich bolo zamestnaných v súkromných domoch ako pracovníci v domácnosti, pričom väčšina sa starala o staršie dospelé osoby.⁶ Tieto podmienky zamestnania vyžadujú lepšie pochopenie práv a povinností zamestnávateľov, pracovníkov a ostatných zainteresovaných strán vrátane práv a povinností konečných používateľov, vrátane starších osôb, detí a ľudí so zdravotným postihnutím.

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): Domáce práce - prehliadané a podceňované, <https://picum.org/worked-15-hour-days-7-days-week-caring-domestic-care-workers-vital-us/>

6 Pozri Centrum práv migrantov Írsko: Írsko je domov. Analýza súčasnej situácie neregistrovaných migrantov v Írsku, <https://picum.org/worked-15-hour-days-7-days-week-caring-domestic-care-workers-vital-us/>



ZÁKLADNÉ PRÁVA A POVINNOSTI RÔZNYCH ZAINTERESOVANÝCH STRÁN

Zainteresovanými stranami v oblasti PHS sú zamestnávateľia a pracovníci, musíme však brať do úvahy aj príjemcu starostlivosti, ktorého tiež nazývame ako koncový používateľ. Koncový používateľ niekedy nie je zamestnávateľom, zatiaľ čo v niektorých prípadoch ide o tú istú osobu. Ak je koncovým používateľom zároveň zamestnávateľ, musí sa postupovať opatrne, pretože táto osoba by tiež mohla patriť do zraniteľnej skupiny.

Podľa usmernení Eurodiaconie o službách starostlivosti v domácnosti „je nevyhnutné, aby verejné orgány chránili používateľov pred nekvalitnými poskytovateľmi domácej starostlivosti a poskytovali používateľom alebo ich rodinám nástroje potrebné na uplatňovanie svojich práv“. ⁷ Vzhľadom na rastúci dôraz na služby zamerané na človeka je potrebné preskúmať práva a povinnosti pracovníkov a zamestnávateľov, ako aj koncových používateľov. Starostlivosť zameraná na človeka dáva koncovým používateľom väčšiu autonómiu a predurčuje aktívnejšiu rolu a väčšiu kontrolu vo vzťahu starostlivosti.

Na to, aby sme mohli ponúknuť služby zamerané na človeka, je potrebné, aby existovala úroveň odbornej prípravy a povedomia pre všetky zainteresované strany. Povinnosť nemôže pripadnúť jednej alebo druhej strane, všetky strany musia vytvárať prostredie pre zabezpečenie tejto starostlivosti. Mohli by sme sa napríklad obrátiť na Dohovor OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím, ktorý zakotvuje právo ľudí so zdravotným postihnutím „žiť v komunite s rovnakými možnosťami voľby ako ostatní“ a vyžaduje, aby štáty poskytli prístup k „rôznym domácim, rezidenčným a iným komunitným podporným službám vrátane osobnej asistencie potrebnej na podporu života a začlenenia do komunity a na zabránenie izolácie alebo segregácie od komunity“ (článok 19).

Pokiaľ ide o používateľov služieb dlhodobej starostlivosti, v Zásadách OSN pre staršie osoby prijatých rezolúciou Valného zhromaždenia 46/91 zo 16. decembra 1991 sa uvádza, že „starší ľudia by mali mať možnosť žiť v prostredí bezpečnom a prispôsobiteľnom ich osobným preferenciám a meniacim sa schopnostiam“, ako aj to, že, „ľudia by mali mať možnosť zostať žiť doma čo najdlhšie“. ⁸ Je tiež všeobecne známe, že proces starnutia často zahŕňa rozvoj dlhodobých porúch, čo znamená, že staršie osoby, ktoré potrebujú podporu, spadajú pod zásady Dohovoru OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím. ⁹ Môžeme využiť tieto ďalšie existujúce právne rámce na vylepšenie PHS.

Mali by sme sa však zamerať na presadzovanie dohovoru MOP č. 189, článok 3.2, ktorý uvádza, že základné práva pracovníkov v domácnosti majú štyri rozmery: „a) sloboda združovania a efektívne uznanie práva na kolektívne vyjednávanie; b) vylúčenie všetkých foriem nútenej alebo povinnej práce; c) efektívne zrušenie detskej práce; a d) odstránenie diskriminácie v zamestnaní a povolani.“ Členské štáty by okrem toho mali ustanoviť a presadzovať minimálny vek pre prácu v domácnosti v súlade s dohovormi MOP č. 138 a 182.

V krajinách, kde sme boli svedkami ratifikácie, musíme prijať ďalšie opatrenia a zabezpečiť ich dodržiavanie. V nedávnom horizonte sa na európskej úrovni vo stanovisku EHSV k pracovníkom starostlivosti, ktorí žijú v domácnosti, uvádza: „Pracovníci poskytujúci starostlivosť a žijúci v domácnosti nesmú byť vylúčení z príslušných predpisov EÚ a členských štátov týkajúcich sa zamestnanosti, okrem iného vrátane: riadneho odmeňovania, ochrany zdravia a bezpečnosti, sociálneho zabezpečenia a práva na slobodu združovania a kolektívneho vyjednávania.“ ¹⁰

Toto je iba niekoľko príkladov súčasných rámcov, ktoré načrtávajú povinnosti. Je potrebné vykonať dôkladnejšie skúmanie, ktoré by preskúmalo všetky existujúce rámce. Toto preskúmanie by malo zvážiť vplyv týchto rámcov a to, či sú alebo nie sú efektívne implementované v miestnom kontexte.

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.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/OlderPersons.aspx>

PRACOVNÉ ZMLUVY



Príklady pracovných zmlúv existujú v mnohých rôznych kontextoch a je potrebné tu zdôrazniť, že tam, kde neexistuje sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie, niektoré krajiny a organizácie vypracovali vzory pracovných zmlúv určené pre rodiny. Pracovníci majú právo na pracovnú zmluvu, ktorá okrem iných ustanovení obsahuje odkazy na príslušné právne predpisy a na transparentný a predvídateľný pracovný čas a podmienky. Existujú aj príklady pokynov a webových stránok, ktoré poskytujú zamestnávateľom a pracovníkom podporu pri rokovaní o novej zmluve. Pri absencii kolektívneho vyjednávania sú individuálne pracovní znevýhodnení a často nemajú silu na vyjednanie lepších pracovných podmienok. Ženy, migranti, ľudia inej farby pleti a hovoriaci iným jazykom, ako je jazyk dominantný v pracovnom prostredí, sú z hľadiska pracovných zmlúv výrazne znevýhodnení. Tieto situácie sú neuveriteľne ideálne na vykorisťovanie.

Podľa Caritas Europa „pracovníci v oblasti starostlivosti žijúci v domácnosti musia mať rovnaké pracovné práva ako ostatní pracovníci v cieľovej krajine“.¹¹ Mali by sa teda uplatňovať práva krajiny, v ktorej daná osoba pracuje. ZZaručenie ich uplatňovania si bude vyžadovať, aby členské štáty EÚ navzájom spolupracovali. Na zabezpečenie ochrany týchto základných zamestnaneckých práv je potrebné, aby členské štáty EÚ „oddělili pracovné povolenia od jedného konkrétneho zamestnania alebo zamestnávateľa a ponúkli možnosť zmeniť typ povolenia a status v konkrétnej krajine“.¹²

Do hovor MOP č. 189, čl. 16-18, ustanovujú dostatočný prístup k súdom, tribunálom alebo iným mechanizmom riešenia sporov. V mnohých prípadoch to bude vyžadovať od tých, ktorí v súčasnosti pracujú v tomto odvetví, aby boli oficiálne nahlásené. Navrhuje sa, aby členské štáty vytvorili „firewall“, jasné oddelenie medzi úradmi práce a imigračnou kontrolou. Okrem toho musia členské štáty EÚ zaručiť účinné a prístupné mechanizmy pre dodržanie súladu a mali by mať ustanovenia pre inšpekciu práce, presadzovanie práva a pokuty.

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 ZAMESTNANIA



Existujú rôzne modely a organizácie zamestnania vrátane neziskových organizácií, mimovládnych organizácií, verejných a súkromných spoločností. Na jednej strane existuje priame zamestnanie. Na druhej strane existujú sprostredkovatelia alebo poskytovatelia služieb. V iných prípadoch pracujú pracovníci PHS ako samostatne zárobkovo činné osoby.¹³

Existujú aj systémy poukážok na služby zavedené štátnymi a pracovnými agentúrami, ktoré najímajú pracovníkov priamo. Na základe dohovoru MOP č. 189, čl. 15:

- zamestnávateľia majú zodpovednosť chrániť zamestnancov pred podvodnými praktikami najímania;
- poplatky, ktoré sa účtujú, by sa nemali odpočítavať z odmeny.

Podľa Caritas Europa „ak má byť nábor úspešný z pohľadu všetkých zainteresovaných strán, nábor/výmeny musia byť spravodlivé, humánne, rešpektovať ľudské práva a zodpovedne koncipované.“¹⁴

Je potrebné pripomenúť, že všetci zamestnávateľia v oblasti starostlivosti o domácnosť musia zabezpečiť, aby: „ošetrovateľský personál a personál poskytujúci starostlivosť“ získal pomoc na mieste, s podporou pre technické a osobné otázky a mal k dispozícii kontaktnú osobu v jazyku, ktorý si určí. Skúsenosť byť ponechaný osamote s nepredvídateľnými rizikami v domácnosti osoby, ktorá potrebuje dlhodobú starostlivosť alebo nemá možnosť skontaktovať sa s rodinou v akútnych situáciách rozhodovania, je jedným z osobitných bremien pracovníkov starostlivosti žijúcich s domácnosťou, ktorému je potrebné zabrániť už pri koncipovaní pracovného umiestnenia.“¹⁵

Platí to pre všetkých zamestnávateľov PHS a musí to byť súčasťou osvedčených postupov pre zamestnávateľov.

¹³ Definície rôznych modelov zamestnania nájdete v správe o súčasnom stave 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> - táto časť sa zaoberá personálnymi agentúrami, ale konzorcium Ad-PHS sa domnieva, že to je použiteľné pre všetkých.



**PRÁVO NA
ORGANIZÁCIU,
SLOBODU
ZDRUŽOVANIA A
KOLEKTÍVNE
VYJEDNÁVANIE**

Pracovníci PHS sú ťažko organizovateľní. Každý deň pracujú v relatívnej izolácii, nezávisle v domácnostiach alebo vo viacerých domácnostiach naraz. V niektorých prípadoch to môžu byť dni, týždne alebo mesiace predtým, ako je pracovník PHS v kontakte s kolegom, a u tých pracovníkov, ktorí sú priamo zamestnaní, len zriedka sa môže stať, že sa budú rozprávať s inými pracovníkmi mimo svojho pracoviska. Niektoré organizácie sa usilujú o organizáciu týchto pracovníkov adresovaním spoločných otázok, ako je bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci. Organizácia EFFAT vyvinula súbor nástrojov na podporu odborových zväzov v úsilí organizovať týchto pracovníkov a ďalšie sľubné postupy pochádzajú od odborových zväzov.¹⁶ Medzi odbormi a združeniami zastupujúcimi zamestnávateľov súkromných domácností vo Francúzsku, Nemecku a Taliansku existuje kolektívne vyjednávanie. Kolektívne vyjednávanie existuje medzi odbormi a jednotlivými firmami, ktoré dodávajú pracovníkov do domácností v členských štátoch EÚ, ako sú napríklad Belgicko, Fínsko a Švédsko. Odbory dojednávajú s týmito spoločnosťami zmluvy individuálne. Niektoré body, ktoré je potrebné adresovať pri kolektívnych zmluvách, sú:

- Pracovníci v oblasti osobnej starostlivosti a potrieb domácnosti často žijú v chudobe;
- Žiadne odvetné opatrenia voči zamestnancom za sťažnosť zamestnávateľovi na porušenie pracovnoprávných predpisov;
- Pracovníci s nedostatkom času: je potrebné mať predvídateľný a transparentný pracovný čas, aby sa pracovníci v domácnosti mohli zúčastňovať na odborových činnostiach;
- Prístup k informáciám v ich jazyku podľa výberu prostredníctvom sociálnych médií, e-mailu, SMS, atď.;
- Systém poukážok v Belgicku prispel k organizácii zamestnávateľov a umožnil tak, aby bolo kolektívne vyjednávanie užitočné.

Jedným z najdôležitejších práv pracovníkov a zamestnávateľov zakotvených v dohovore MOP č. 189 je sloboda združovania a právo na kolektívne vyjednávanie. Toto právo musí ísť ruka v ruke s právom pracovníkov organizovať sa, pričom väčšina pracovných síl sú ženy. Členské štáty musia vytvoriť primerané podmienky na vybudovanie sociálneho dialógu v tomto odvetví na vnútroštátnej úrovni. Európska únia by mala podporovať rozvoj a štruktúrovanie zamestnávateľských a zamestnaneckých organizácií na európskej úrovni s dlhodobým cieľom rozvoja európskeho sociálneho dialógu. Tieto organizácie by mali viesť k obmedzeniu nelegálneho zamestnávania, predovšetkým v priamom zamestnaní, a budú podporovať kolektívne práva jednotlivca. Cieľom je skutočne regulovať pracovné vzťahy medzi zamestnancami a zamestnávateľmi a umožniť všetkým zainteresovaným stranám, aby poznali svoje práva a povinnosti.

Zabezpečenie toho, aby títo pracovníci s nedostatkom času mohli využívať právo organizovať sa a zúčastňovať sa na odborových činnostiach, je nevyhnutné pre zlepšenie odvetvia. Členské štáty EÚ musia zaručiť, aby pracovníci mali predvídateľný a transparentný pracovný čas v súlade s európskou smernicou o pracovnom čase, smernicou o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach¹⁷ a smernicou o vyvážení pracovného a osobného života.¹⁸ Okrem toho existuje veľa osvedčených postupov z krajín mimo Európskej únie, ktoré môžu zabezpečiť, aby mali pracovníci PHS prístup k svojim právam. Štát New York okrem iného nariaďuje zamestnávateľom nesankcionovať pracovníkov za to, že sa sťažujú u zamestnávateľa alebo na ministerstve práce pre porušenie pracovného práva.¹⁹ Pracovníci by sa nemali báť hlásiť porušenie predpisov, a hoci môže existovať mandát, bude tiež potrebné prijať kolektívne opatrenia a podporu, aby pracovníci dokázali za seba lobovať, najmä ak sú vo vzťahu so zamestnávateľom jeden na jedného. V niektorých európskych krajinách kolektívne vyjednávanie viedlo k podpísaniu vnútroštátnych kolektívnych zmlúv na zlepšenie kvality zamestnania a pracovných podmienok pracovníkov PHS. V Taliansku sociálni partneri sektoru priameho zamestnania označili slabú znalosť taliančiny alebo dokonca často negramotnosť migrujúcich pracovníkov za prekážku v prístupe k svojim právam a kolektívnym dohodám. V tejto súvislosti bola kolektívna zmluva preložená do šiestich jazykov, aby bolo umožnené väčšiemu počtu pracovníkov poznať svoje práva, a teda boli zavedené verzie v ruštine a rumunčine spolu s tradičnými verziami v taliančine, angličtine, francúzštine a španielčine. Sociálni partneri všeobecne prijali túto skúsenosť ako úspech, pretože viedli k širšiemu pochopeniu tohto odvetvia v Taliansku. Jednou výzvou však zostáva, že tieto kolektívne zmluvy nie sú dostatočne verejne známe.

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 pred všetkými formami zneužívania, obťažovania a násilia (dohovor MOP č. 189, článok 5)

Je ľahké povedať, že pracovníci by nemali tolerovať zneužívanie, ale ako bolo uvedené vyššie, pracovníci sú často izolovaní. Je potrebné dojednať primeranú ochranu proti všetkým formám zneužívania, obťažovania a násilia vrátane fyzického, psychického alebo sexuálneho (na základe pohlavia, etnického pôvodu, náboženstva atď.), čo sa dá dosiahnuť prostredníctvom sociálneho dialógu, organizovania pracovníkov a hlavne kolektívneho vyjednávania.

Jedným zo základných práv, ktoré je potrebné zaručiť, je rešpektovanie súkromia (dohovor č. 189, článok 6) tak pracovníka, ako aj konečného používateľa (Zásady OSN pre staršie osoby, 14). Pracovníci PHS ani používatelia starostlivosti a služieb nesmú byť nútení tolerovať akékoľvek zneužívanie. V tejto súvislosti sa Eurodiaconia zasadzuje za „starostlivosť o opatrovateľov“, pretože „tak sa predchádza rizikám vyhorenia“.²⁰

Transparentný a predvídateľný pracovný čas (dohovor MOP č. 189, čl. 7, čl. 10)

Veľa pracovníkov má nejasnú pracovnú dobu kvôli flexibilnej povahe požiadaviek a potrieb klientov. Tieto opatrenia by však nemali zhoršiť súčasný stav nerovnosti. Ako bolo uvedené vyššie, smernica EÚ o pracovnom čase a novšia smernica o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach²¹ zaisťujú, že zamestnanci majú základné práva a aj to, že zamestnávateľa vedia, ako informovať svojich pracovníkov. Nemalo by sa však zabúdať, že pracovníci PHS zamestnaní priamo v rodinách alebo domácnostiach sú vylúčení z rozsahu pôsobnosti nedávnej smernice o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach, ak sa ich skutočný pracovný čas (na jednu domácnosť) rovná alebo je menší ako priemerne tri hodiny týždenne v referenčnom období štyroch po sebe nasledujúcich týždňov. Tiež je zaujímavé, že sa v nej predpokladá, že „členské štáty by mali mať možnosť ustanoviť osobitné pravidlá pre vylúčenie osôb vystupujúcich v úlohe zamestnávateľa voči pracovníkom v domácnosti z požiadaviek stanovených v tejto smernici, pokiaľ ide o nasledujúce záležitosti: posúdenie a reagovanie na žiadosti o rôzne druhy zamestnania, poskytovanie bezplatného povinného školenia a zabezpečenie mechanizmov nápravy založených na priaznivých predpokladoch v prípade informácií, ktoré chýbajú v dokumentácii, ktorá má byť poskytnutá pracovníkovi podľa tejto smernice“. Tieto vylúčenia dostávajú pracovníkov do priamych vzťahov v situácii, v ktorej je vyššia pravdepodobnosť výskytu zneužívania.

Podľa dohovoru MOP č. 189 majú pracovníci PHS nárok na bežný pracovný čas s dennými a týždennými limitmi na odpracované hodiny, týždenný a denný odpočinok a platené pracovné voľno zamestnanca:

- minimálne 24 po sebe nasledujúcich hodín týždenného odpočinku;
- náhrady za nadčasy;
- pohotovostná práca: flexibilná, ale vyžaduje si ochranu pred nekonečnými pracovnými hodinami.

Je potrebné poznamenať, že na základe európskej smernice o pracovnom čase (smernica 2003/88/ES zo 4.11.2003 o organizácii pracovného času) nesmie byť pracovný čas dlhší ako 13 hodín denne a 48 hodín týždenne (vrátane nadčasov) priemerne, vrátane štvormesačného referenčného obdobia. Minimálny odpočinok za 7 dní je nepretržitý odpočinok 35 hodín (24 hodín plus minimálny nočný odpočinok 11 hodín) a hneď ako pracovný deň prekročí dĺžku 6 hodín, je potrebné uviesť minimálnu prestávku na odpočinok, ktorej podrobnosti musia byť regulované na vnútroštátnej úrovni zákonom alebo kolektívnou zmluvou. To by sa mohlo zmeniť, keď je potrebná sústavná starostlivosť, takže hoci je táto smernica dobre mienená, nemusí byť vo všetkých kontextoch vymožitelná. Smernicu je možné nahradiť aj prostredníctvom procesu kolektívneho vyjednávania alebo spôsobom, akým sa uplatňuje na vnútroštátnej úrovni.

Veľa pracovníkov má nejasný pracovný čas a mnohých zamestnávajú agentúry na zmluvy s nulovým fondom pracovného času. Zmluvy tohto typu vedú k dlhým hodinám bez odpočinku a vykorisťovaniu pracovníkov.

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>

Na zlepšenie zmlúv je potrebné vziať do úvahy niekoľko vecí, ktoré by zamestnávateľia mali podrobne uviesť aj na výplatných páskach pracovníka:

- intervaly platieb (týždenné, dvojtýždňové alebo mesačné);
- hodinová mzda;
- podrobnosti platieb za nadčasy za všetky hodiny nad dohodnutú normu;
- podrobnosti všetkých daní alebo sociálnych odvodov;
- podrobnosti o ďalších zrážkach z platu (ktoré je možné vykonať iba po predchádzajúcej dohode).

Pracovný čas by sa mal udržiavať zmluvne a zamestnávateľia a odbory by to mali zahrnúť do svojich odvetvových kolektívnych zmlúv alebo právnych predpisov. Napríklad v Taliansku zákon č. 339 o domácich prácach z roku 1958 pokrýva pracovný čas, týždenný odpočinok a sviatky. Odbory tvrdia, že zásadným spôsobom prispeli k uznaniu platenej práce v domácnosti ako „práce“.

Pracovné práva (dohovor MOP č. 189, čl. 8)

Podľa usmernení Eurodiaconie týkajúcich sa služieb starostlivosti o domácnosť „je nevyhnutné, aby verejné orgány chránili používateľov pred nekvalitnými poskytovateľmi domácej starostlivosti a poskytovali používateľom alebo ich rodinám nástroje potrebné na uplatňovanie svojich práv“.

- Mali by sa uplatňovať práva krajiny, v ktorej osoba pracuje;
- Podľa Caritas Europa „pracovníci starostlivosti žijúci v domácnosti musia mať rovnaké pracovné práva ako ostatní pracovníci v cieľovej krajine“;²²
- Členské štáty by sa mali navzájom koordinovať;
- Na zabezpečenie ochrany týchto základných zamestnaneckých práv je potrebné, aby členské štáty EÚ „oddělili pracovné povolenia z jedného konkrétneho zamestnania alebo zamestnávateľa a ponúkli možnosť zmeniť typ povolenia a status v konkrétnej krajine“.- ako to naznačil okrúhly stôl organizovaný organizáciou PICUM, spolu s COFACE Families Europe, EASPD (Európska asociácia poskytovateľov služieb pre osoby so zdravotným postihnutím), 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 VÝHODY



Pretože pracovníci PHS často žijú v chudobe, v dohovore MOP č. 189, čl. 11 sa nariaďuje, aby pracovníci PHS boli platení pravidelne, najlepšie každý týždeň, a mali prístup k sociálnemu zabezpečeniu. Členské štáty a zamestnávateľa by tiež mali obmedziť počet vecných platieb a zaručiť minimálne obdobie platenej materskej dovolenky, aby pracovníci PHS neprišli o príjem v čase, keď ho najviac potrebujú.

Ak majú pracovníci PHS poskytovať vysoko kvalitné profesionálne služby, musia byť odmeňovaní v takom rozsahu, aby mohli žiť finančne stabilným životom. V mnohých krajinách to bude aspoň zákonom stanovená minimálna mzda bez diskriminácie na základe pohlavia.

Deklaratívny systém poukážok na zamestnanie do univerzálnych služieb (CESU)²⁴ umožňuje súkromným zamestnávateľom deklarovať svojich pracovníkov na platforme. Toto deklarovanie automaticky generuje výplatné pásky, pretože súkromní zamestnávateľa uviedli počet pracovných hodín a mzdy a odmeny, ktoré sa majú vyplácať. Zamestnancovi zaručuje práva na zdravotné poistenie, dávky v nezamestnanosti, dôchodok atď. Keď sú mesačné údaje deklarované online na webovej stránke CESU, systém automaticky počíta daňové a sociálne odvody a realizuje inkaso z bankového účtu domácnosti. Zamestnávateľ je zodpovedný za dodanie podrobných miezd zamestnancovi, ktoré stanovujú:

- intervaly platieb (týždenné, dvojtýždňové alebo mesačné);
- hodinovú mzdu;
- podrobnosti platieb za nadčasy za všetky hodiny nad dohodnutú normu;
- podrobnosti všetkých odpočtov daní alebo sociálnych odvodov;
- podrobnosti o ďalších zrážkach z platu (ktoré je možné vykonať iba po predchádzajúcej dohode).

²⁴ Je dôležité rozlišovať medzi deklaratívnym CESU a predplateným systémom CESU zavedeným vo Francúzsku. Aj keď majú rovnakú skratku, sú to dva odlišné nástroje. Deklaratívny CESU je systém deklarácie a odmeňovania, zatiaľ čo predplatený CESU je program sociálnych poukážok. Preto sa súčasný dokument zameriava iba na deklaratívny systém CESU.



PRACOVNÉ PROSTREDIE

Pracovné prostredie PHS je jedinečné v tom zmysle, že sa deje v domovoch ľudí v prostredí, ktoré nebolo určené na starostlivosť na rozdiel kliniky alebo opatrovateľského zariadenia. Možno bude treba rozpoznať veľa faktorov v rámci tohto prostredia a diskutovať o nich:

- Zamestnanec nemôže byť obvinený z rozbitia predmetov alebo iných malých nehôd, ku ktorým dôjde počas bežnej pracovnej rutiny. V prípade mimoriadnych škôd môže byť účtované určité percento zo mzdy, ktoré nepresahuje maximum, ktoré možno považovať za spravodlivé a primerané vzhľadom na všetky odôvodnené okolnosti.

Problémom tohto typu politiky je nejednoznačnosť toho, čo sa považuje za odôvodnené, a musíme uznať, že v našich domovoch sa nachádza veľa vecí, ktoré majú sentimentálnu hodnotu, čo znamená, že sú nenahraditeľné.

- Zamestnávateľ zabezpečí, aby bol zamestnanec neustále v plnej miere poistený pre všetky činnosti spojené s jej/ jeho zamestnaním.

Toto je zodpovednosť zamestnávateľa; avšak na to, aby to zamestnávateľa mohli vykonávať, potrebujú určitú úroveň pochopenia svojich povinností. Musia tiež podniknúť primerané kroky na zabezpečenie toho, aby boli pracovníci v prípade potreby vyškolení v oblasti preventívnych postupov.

Cestovanie

Pracovníkom PHS, ktorí trávajú značné množstvo času cestovaním z domu do domu, musí byť čas za cestu zaplatený. Bola to dôležitá výhra, keď Európsky súdny dvor rozhodol, že tí, ktorí nemajú stále alebo obvyklé pracovisko, by mali čas strávený cestovaním medzi svojimi domovmi a priestormi svojho prvého a posledného zamestnania považovať za súčasť svojich denných hodín.²⁵ Preprava a súvisiace náklady sú ďalším problémom, ktorý je potrebné zohľadniť pri dojednávaní pracovnej zmluvy.

- Zamestnávateľ zabezpečí, aby zamestnancovi boli okamžite uhradené všetky hotové výdavky vzniknuté v priebehu jeho zamestnania (napr. cestovné, nákupy pre deti alebo tých, o ktorých sa stará, vstupné, atď.).

Denná práca s koncovým používateľom znamená, že s tým budú spojené vedľajšie náklady, napríklad chýbajúce prísady na prípravu jedla alebo neočakávané vyčerpanie upratovacích potrieb. Pracovníci musia vedieť, že ak pokryjú určité náklady, budú im preplatené čo najskôr. Pre niektorých pracovníkov môže čakanie na preplatenie, kým nedostanú svoju mesačnú výplatu, znamenať, že nemajú dostatok peňazí na svoje živobytie.

Niektoré kľúčové body sú:

- Zamestnávateľ bude rešpektovať súkromie a osobnú dôstojnosť zamestnanca. V prípade pracovníkov žijúcich v domácnosti (č. 189, čl. 15 nižšie) to znamená poskytnúť zamestnancom samostatné, adekvátne ubytovanie, t.j. súkromné izby, do ktorých nemá nikto iný prístup okrem prípadu, kedy na to zamestnanec poskytne svoj súhlas.
- Zamestnávateľ umožní zamestnancovi bezplatné vykonávanie osobných aktivít vrátane voľnočasových a športových aktivít, účasti na bohoslužbách, stretnutí a účasti na spoločenských udalostiach, atď.
- Zamestnávateľ prijme primerané kroky na to, aby zamestnanec poznal svoje práva, napríklad poskytnutím vysvetľujúcich brožúr a letákov atď.) pre zabezpečenie, aby bol zamestnanec oboznámený so svojimi zákonnými nárokmi, a uľahčí zamestnancovi získanie informácií a rád týkajúce sa týchto práv z odborovej organizácie, advokátskej kancelárie, atď. Podľa medzinárodného a vnútroštátneho práva zamestnávateľ nebude nijako obmedzovať právo zamestnanca na členstvo a zastúpenie v odboroch. To by sa prirodzene zlepšilo prostredníctvom sociálneho dialógu a v konečnom dôsledku by sa zlepšil prístup ku kolektívnemu vyjednávaniu.

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



BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

Pokiaľ ide o pracovníkov v domácnosti, v článku 13 dohovoru MOP č. 189 sa ustanovujú minimálne normy bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Z dôvodu charakteristík tohto odvetvia preventívne opatrenia a školenie v oblasti BOZP využíva iba malý podiel pracovníkov PHS. Súčasná rámcová smernica EÚ o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci²⁶ skutočne pokrýva formálne zamestnaných pracovníkov PHS okrem pracovníkov priamo zamestnaných v domácnostiach. Agentúra EU-OSHA sa zamerala na vznikajúce problémy pracovníkov PHS, ale najdôležitejšou výzvou zostáva, že títo pracovníci sú ťažko dosiahnuteľní a presadzovanie je ťažké.

Opatreniam na zníženie pracovných rizík bránia tri základné prvky poskytovania PHS:

- pracovisko je vo väčšine prípadov súkromný domov príjemcu služby;
- pracovníci PHS pracujú sami alebo v kontakte s príjemcami služieb;
- pracovníci PHS pracujú v priemere v dvanástich rôznych súkromných domácnostiach.

Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU-OSHA) uskutočnila v rokoch 2018 - 2019 „Kampaň za zdravé pracoviská“, ktorá sa zaoberala nebezpečnými látkami. Kampaň zameraná na nešpecialistov sa sústredila na zvýšenie povedomia ľudí pracujúcich s chemikáliami, ktorí nemajú predchádzajúce vedomosti o tom, ako s nimi správne zaobchádzať. Biologické riziká zahŕňajú hygienické podmienky, zdravotný stav pacientov, nekvalitnú vodu, ostré nástroje a uhryznutie zvieratami. Preto sú biologické a chemické nebezpečenstvá často spojené s rizikami. Pokiaľ ide o nebezpečné látky, hlavnými typmi výrobkov sú čistiace a dezinfekčné prostriedky. Ďalšou rizikovou oblasťou je nakladanie s lekárskeym vybavením a farmaceutickým odpadom.

Dohovor MOP č. 170 o bezpečnosti pri používaní chemických látok pri práci poskytuje návod pre správne zaobchádzanie s chemikáliami. Dohovor určuje zodpovednosti zamestnávateľov, výrobcov a dodávateľov, ako aj povinnosti a práva pracovníkov vrátane práva na informácie.

Európska smernica o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci sa vzťahuje na všetkých pracovníkov zamestnávaných zamestnávateľmi vrátane stážistov, s výnimkou pracovníkov vykonávajúcich prácu v domácnosti, ktorí pracujú v domovoch ľudí. V súlade s tým prijala Medzinárodná federácia pracovníkov v domácnosti (IDWF) v novembri 2018 rezolúciu o BOZP, aby opätovne potvrdila svoj záväzok chrániť pracovníkov v domácnosti, ktorých zdravie a bezpečnosť nie sú vo svojom pracovnom prostredí dostatočne chránené. Uznesenie odporúča zohľadniť zdravie a bezpečnosť pracovníkov v domácnosti pri plnení svojich povinností, vypracovanie príručky o vzdelávaní v oblasti bezpečnosti pri práci pre pracovníkov v domácnosti, školenie o ochrane zdravia a zachovaní bezpečnosti pri práci pre pracovníkov v domácnosti, a zvyšovanie povedomia a vzdelávanie v oblasti používania ochranných prostriedkov pracovníkmi v domácnosti.

V Belgicku je systém sociálnych poukážok deklarovaným a dotovaným odvetvím práce v domácnosti, ktoré zamestnáva 125 tis. pracovníkov. Každý pracovník má výhody z pracovnej zmluvy v súlade s kolektívnou zmluvou, ktorá upravuje pracovné podmienky a prístup k sociálnemu zabezpečeniu. V tejto súvislosti bol vytvorený vzdelávací fond na zabezpečenie školení pre pracovníkov v domácnosti v oblasti ergonomie súvisiacej s prácou (čistenie a žehlenie), bezpečnosti a hygieny, školení v oblasti prevencie bolesti chrbta, a bezpečnosti v súvislosti s čistiacimi prostriedkami.

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

Ďalej bol v belgickom systéme poukážok vytvorený nový fond udržateľnosti so zameraním na to, ako používať chemikálie a ekologické výrobky, ktoré nie sú nevyhnutne bezpečné. Bude sa organizovať ďalšie školenie pre pracovníkov v domácnosti na túto tému. Štúdia Slobodnej univerzity v Bruseli sa tiež zamerala na zdravotné riziká v odvetví upratovania. Štúdia poskytuje významné poznatky, najmä o rozdieloch v miere úmrtnosti medzi upratovačmi, manuálnymi a nemanuálnymi pracovníkmi, a ukazuje, že počet obetí je u upratovačov vyšší.²⁷ Zdá sa, že úmrtnosť je spôsobená rakovinou pľúc, pneumóniou, ischemickou chorobou srdca a cerebrovaskulárnymi chorobami. Aj keď štúdia ďalej neskúmala príčiny nepriaznivých zdravotných podmienok, je opodstatnené tvrdiť, že upratovači/upratovačky môžu byť vystavené chemickým produktom, biologickým rizikám, ťažkým fyzickým pracovným podmienkam a rôznym psychologickým rizikovým faktorom. Program Start People vedie aktivity zamerané na zvyšovanie povedomia vrátane projektu vedeného v spolupráci s odvetvovým vzdelávacím fondom, ktorého cieľom je vyškoliť koučov pre upratovačov/ upratovačky, ktorí môžu informovať svojich kolegov o možných rizikách práce. Program Start People tiež pripravil niekoľko nástrojov určených pre klientov aj pracovníkov, ako napríklad:

- komunikačná brožúra pre klientov, v ktorej si môžu poznačiť svoje požiadavky na špeciálne služby a sada nástrojov pre pracovníkov na zaznamenávanie pripomienok a otázok k týmto požiadavkám;
- leták pre nových klientov s dobre mienenými radami a operatívne založenými informáciami o bezpečnostných otázkach;
- od roku 2018 zľavy na ekologické výrobky;
- informačné letáky zasielané klientom aj pracovníkom obsahujúce články o témach vrátane zdravia a bezpečnosti;
- bezpečnostná brožúra vypracovaná pre pracovníkov v spolupráci s poisťovňou;
- osobné ochranné prostriedky pre pracovníkov;
- niekoľko školení na témy súvisiace so zdravím vrátane základného školenia o bezpečnosti a znalostí o produktoch;
- psychologická podporná služba a lekársky tím na podporu pracovníkov trpiacich dlhodobými chorobami;
- nakoniec sa poskytuje školenie aj pracovným konzultantom a manažérom, ktoré im majú pomôcť lepšie riadiť pracovnoprávne vzťahy. Sú tiež pozvaní, aby sa zúčastnili školenia pre pracovníkov, ktorí sa starajú o domácnosť.

Z hľadiska vyššie uvedeného by členské štáty mali zaujať nasledujúce stanoviská, aby zaistili normy bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci pre pracovníkov PHS:

- zamestnávateľ musí zabezpečiť, aby všetky pracovné činnosti pracovníkov PHS boli bezpečné a bez zdravotných rizík. Táto povinnosť sa vzťahuje na každú osobu, ktorá môže byť ovplyvnená činnosťami organizácie (napr. ďalšie osoby prítomné v domácnosti v čase, keď pracovník pracuje);
- pretože práce PHS prebiehajú bez dozoru na mieste, sú potrebné politiky a postupy na zabezpečenie jasných procesov podávania správ a reagovania;
- pracovníci PHS by mali mať v prípade núdze prístup k mobilnému telefónu a zabezpečiť otvorenú komunikáciu medzi zamestnancami a zamestnávateľmi;
- mala by existovať príručka o manipulácii s ľuďmi, ktorá obsahuje opisy úlohy, náročnosti, prostredia a jednotlivých charakteristík;
- medzi klientom a poskytovateľom PHS musia byť vyjasnené úlohy a zodpovednosti týkajúce sa zabezpečenia, údržby a opráv zariadenia, ktoré je potrebné stanoviť na základe posúdenia domáceho prostredia.

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

Existuje aj niekoľko bežných zdravotných a bezpečnostných problémov, s ktorými sa spája aj väčšina PHS, napríklad:

- absencia prístupu k nemocenskej dovolenke;
- nočná práca môže mať vážne zdravotné následky;
- keď sa z niekoho domova stane pracovisko, musia byť splnené zákonné požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci;
- zamestnávateľa nepreberajú zodpovednosť za riadenie nebezpečenstiev;
- biologické nebezpečenstvá;
- pošmyknutia, zakopnutia a pády;
- osamelí pracovníci (plány v prípade núdze, mobilný telefón, komunikácia medzi zamestnávateľom a zamestnancom);
- manuálna manipulácia s ľuďmi vrátane zdvíhania, sprchovania a toalety (úloha, jednotlivec, záťaž, prostredie).

Ochrana zdravia pri práci bude aj naďalej významnou výzvou. A bude to potrebné riešiť prostredníctvom sociálneho dialógu.

Na záver existuje veľa usmernení pre zamestnávateľov a pracovníkov o ich zodpovednosti. Opäť treba zdôrazniť, že na podporu práv pracovníkov a zamestnávateľov v tomto sektore je potrebný sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie.

Členské štáty musia zaviesť systémy, ktoré znižujú náklady pre používateľov bez toho, aby sa znižovali práva pracovníkov. Je preto potrebné vyhnúť sa škodlivým systémom a orientovať sa na systémy na podporu dopytu, ako sú poukážky na služby alebo daňové úľavy, ktoré zabezpečujú bežné pracovné podmienky.





Tento projekt je financovaný
Európskou úniou.
(Ad-PHS - VS/2018/0344)