

2021

Autorský kolektív:

Doc. PhDr. Mária
Gažiová, PhD.

Mgr. Valéria Kubalová

Ing. František Jaš, Csc.

Mgr. Michal Němec

Branislav Ondruš

Práce pre domácnosť ako forma práce – potenciál a bariéry v podmienkach SR

NÁRODNÝ PROJEKT

Podpora kvality sociálneho dialógu

Typ projektu: Neinvestičný

Termín realizácie projektu: 07/2018 – 05/2023

ITMS projektu: 312031V749

Autorský kolektív :

Doc. PhDr. Mária Gažiová, PhD.

Mgr. Valéria Kubalová

Ing. František Jaš, Csc.

Mgr. Michal Němec

Branislav Ondruš

Autorské dielo bolo vypracované v rámci hlavnej aktivity „Posilnenie odborných a analytických kapacít sociálnych partnerov, budovanie infraštruktúry a komunikačnej platformy sociálneho dialógu a rozvoja sociálneho partnerstva na národnej a medzinárodnej úrovni,“ podaktivita 1.1 Posilnenie kapacít sociálnych partnerov prostredníctvom analytickej činnosti Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu expertným tímom sociálneho partnera Štát. Vyjadruje názory a postoje sociálneho partnera na predmetnú tému. Autorské dielo nevyjadruje názory ani postoje prijímateľa projektu a bolo schválené Riadiacim výborom Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu.

OBSAH

0. ÚVODNÉ ZHRNUTIE10

1. DEFINÍCIA PRÁCE V DOMÁCNOSTI A MERANIE JEJ EKONOMICKÉHO ÚŽITKU.....17

3

...

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk

www.employment.gov.sk

www.ia.gov.sk

1. 1. Prednosti a slabiny priradenia monetárnej hodnoty neplatenej práci.....	17
1. 2. Štatistické prístupy.....	19
1. 3. Metódy merania času stráveného v platených a neplatených hospodárskych činnostiach.....	26
1. 4. Hodnota neplatenej hospodárskej práce vo vzťahu k HDP.....	29
2. NEPLATENÁ PRÁCA V DOMÁCNOSTIACH.....	34
2. 1. Neplatená práca v oblasti opatrovania odkázaných.....	34
2. 2. Rozdelenie neplatenej práce medzi mužov a ženy.....	37
3. EKONOMICKÝ POTENCIÁL NEPLATENEJ PRÁCE.....	39
3.1. Globálne odhady potenciálneho nárastu nových pracovných miest.....	39
3. 2. Alternatívne odhady potenciálu tvorby pracovných miest.....	44
3. 3. Vytváranie pracovných miest v dlhodobej starostlivosti.....	47
3. 4. Devalvácia opatrovateľskej starostlivosti - výzva pre tvorcov politik.....	49
3. 5. Oceňovanie netrhovej práce.....	52
4. PRACOVNÍCI V DOMÁCNOSTI.....	61
4. 1. Vzťah ekonomickej sily a počtu pracovníkov v domácnostiach.....	63
4. 2. Pracovné podmienky pracovníkov v domácnosti.....	65
4. 3. Analytický popis situácie vo vybraných krajinách	79
5. RODOVÝ ASPEKT NEPLATENEJ PRÁCE.....	86
6. FORMALIZÁCIA NEPLATENEJ PRÁCE V DOMÁCNOSTI.....	91
6. 1. Formálny a neformálny výkon práce v domácnosti.....	92
6. 2. Systémy sociálneho poistenia.....	96

6. 3. Práca v domácnosti prostredníctvom agentúr.....	99
6. 4. Firemní zamestnávateľa pracovníkov v domácnosti.....	100
6. 5. Špecifiká vylúčenia pracovníkov v domácnosti zo systému sociálnej a právnej ochrany.....	101
6. 6. Súkromné domácnosti ako zamestnávateľa.....	103
6. 7. Súbeh nízkeho sociálneho postavenia, diskriminácie a nerovnosti.....	105
6. 8. Vplyv formalizácie práce v domácnosti na zamestnanosť a realizáciu ochranu pracovníkov.....	108 6.
9. Stratégia posilňovania inšpekcie práce.....	110
6. 10. Zjednodušené registračné a platobné systémy.....	113
6. 11. Zníženie nákladov na formalizáciu a zvýšenie finančných stimulov.....	114
6. 12. Rôzne formy nepriamej finančnej podpory.....	116
6. 13. Hodnotenie účinnosti podporných nástrojov na formalizáciu.....	119
7. NEPLATENÁ PRÁCA NA SLOVENSKU.....	126
7. 1. Objem neplatenj práce a jej štruktúra.....	128
7. 2. Určenie peňažnej hodnoty neplatenj práce na Slovensku.....	131
7. 3. Motivácie pre neplatenú prácu v domácnostiach.....	131
7. 4. Mikro a makro ekonomické rozmery neplatenj práce v domácnosti na Slovensku.....	136
7. 5. Dopyt slovenských domácností po trhových službách a tovaroch nahradzujúcich neplatenú prácu v domácnosti.....	142
7. 6. Vzťah neplatenj práce k pocitu šťastia a individuálnemu blahobytu.....	144
8. AKTIVAČNE POLITIKY ZAMERANÉ NA DLHODOBO NEZAMESTNANÝCH.....	145
8. 1. Metodologické princípy úspešnej pracovnej integrácie.....	146

8. 2. Francúzsky príklad integračných stratégií.....	150
8. 2. Prístupy k realizácii integračných stratégií v Európe.....	154
9. SERVISNÉ POUKÁŽKY – ÚSPEŠNÝ PRÍKLAD PODPORY ZAMESTNANOSTI V SLUŽBÁCH PRE DOMÁCNOSŤ.....	
9. 1. CESU – Francúzsko.....	159
9. 2. Belgicko: poukazy na služby.....	168
9. 3. Ženevský kantón: poukazy na zamestnanie.....	182
9. 4. Zhrnutie.....	188
10. PRACOVNÁ INTEGRÁCIA DLHODOBO NEZAMESTNANÝCH PROSTREDNÍCTVOM PLATENEJ PRÁCE V DOMÁCNOSTI V PODMIENKACH SR.....	
10. 1. Potenciál nových pracovných miest.....	191
10. 2. Dlhodobá nezamestnanosť na Slovensku.....	194
10. 3. Navrhované aktivačné opatrenia.....	202
10. 4. Využitie sociálnej ekonomiky a osobitne sociálneho podnikania.....	210
10. 5. Záverečné zhrnutie.....	212
ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY.....	217

ZOZNAM ILUSTRÁCIÍ A ZOZNAM TABULIEK

Tabuľka č. 3. 1. HDP na obyvateľa a rozšírený HDP na obyvateľa indexovaný na hodnoty indexu HDP Spojených štátov amerických za rok 2008 (upravené o paritu kúpnej sily).....	55
Tabuľka 7. 1. Preferencia motívov pre výkon neplatenej domácej práce.....	129
Tabuľka 7.2 Priemerný denný počet hodín výkonu neplatenej práce v závislosti od	

úrovne dosiahnutého vzdelania.....	134
Tabuľka 10. 1. Počet a podiel znevýhodnených dlhodobo nezamestnaných v SR..	192
Tabuľka 10. 2. Počet dlhodobo nezamestnaných v SR podľa veku.....	193
Tabuľka 10. 3. Počet dlhodobo nezamestnaných v SR podľa pohlavia.....	195
Tabuľka 10. 4. Počet dlhodobo nezamestnaných v SR podľa úrovne dosiahnutého vzdelania.....	197
Tabuľka 10. 5. Počet dlhodobo nezamestnaných v SR so zdravotným postihnutím.....	198

ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK

ABVV/FGTB - Algemeen Belgisch Vakverbond/Fédération Générale du Travail de Belgique)
(Všeobecná federácia práce Belgicka)

ACV / CSC - Algemeen Christelijk Vakverbond/Confédération des Syndicats Chrétiens
(Konfederácia kresťanských odborov, Belgicko)

ANSP - L'Agence nationale de santé publique (Národná agentúra pre osobné služby,
Francúzsko)

ATUS – American time use survey (Americký prieskum využívania času)

BOZP – bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

CESU - Chèque emploi service universel (šeky pre prácu v univerzálnych službách,
Francúzsko)

CGT - Confédération générale du travail (Všeobecná konfederácia práce, Francúzsko)

CNCESU – Centre Nationale pour CESU (Národné centrum pre CESU, Francúzsko)

COVID-19 - coronavirus disease of 2019 (koronavírusové ochorenie 2019)

DPH – daň z pridanej hodnoty

EŠIF - Európske štrukturálne a investičné fondy

ESA 2010 - Európsky systém národných a regionálnych účtov

ESF – Európsky sociálny fond

EÚ – Európska únia

HDP – hrubý domáci produkt

ICLS - Medzinárodná konferencia štatistikov práce

KZAM – systém klasifikácie zamestnaní

LABADMIN/OSH - Labour Administration, Labour Inspection and Occupational Safety and Health Branch (odbor pracovného práva, inšpekcie práce a BOZP)

LSMS-ISA - Living Standards Measurement Study - Integrated Surveys on Agriculture (Štúdiá merania životnej úrovne - integrované prieskumy v poľnohospodárstve),

MPSVR SR – Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR

MOP - Medzinárodná organizácie práce

NERA – National Employment Rights Authority (Národný úrad pre práva zamestnancov, Írsko)

OECD – Organization for Economic Cooperation and Development (Organizácia pre ekonomickú spoluprácu a rozvoj)

OSN – Organizácia spojených národov

RUT - Rengöring, underhåll och tvätt (systém daňových úľav pre služby upratovanie, údržba a pranie bielizne v domácnosti vo Švédsku)

SAM – social accounting matrix (sociálne účtovníctvo maticovej analýzy)

SDGs - Sustainable Development Goals (ciele trvalo udržateľného rozvoja)

SIT - Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs (Medziprofesijný odborový zväz pracovníčokv a pracovníkov, kantón Ženeva)

Smic - Salaire minimum interprofessionnel de croissance (všeodvetvová minimálna mzda, Francúzsko)

SNA - UN System of National Accounts (systém národných účtov Organizácie Spojených národov)

TUS – time use survey (prieskum využívania času)

USA – United States of America (Spojené štáty americké)

USD – United States Dollar (dolár USA)

WEAI – Women Empoverment in Agruculture Index (index posilnenia postavenia žien v poľnohospodárstve)

€ - euro

0. ÚVODNÉ ZHRNUTIE

Dlhodobá nezamestnanosť patrí medzi kľúčové problémy slovenského pracovného trhu.

Dlhodobo. Štrukturálne zmeny slovenského hospodárstva začiatkom 90. rokov boli rýchle, neplánované, a keďže boli vynútené vonkajšími tlakmi, boli tiež absolútne neriadené. Už pred pádom totalitného režimu bolo odborníkom jasné, že československá ekonomika smeruje ku krachu. Hlavnou príčinou bolo priepastné technologické zaostávanie za kapitalistickým svetom a z neho vyplývajúca nízka kvalita a najmä nízka produktivita práce. Hospodárstvo Slovenska bolo modernizačným dlhom zaťažené ešte viac, než české, čo vyplývalo najmä z jeho štruktúry, v ktorom dominovala orientácia na ťažký priemysel a extenzívne poľnohospodárstvo. Už začiatkom roka 1990 bolo jasné, že Česko-Slovensko prebuduje spoločensko-ekonomický systém zo štátno-socialistického na kapitalistický.

Lenže rýchlo sa ukázalo, že nepôjde o prebudovanie. Výsledkom bol rýchly a úplný krach existujúceho modelu bez adekvátnej náhrady. To, čo sme zažili nebola systémová premena,

ale systémový zlom. Rozsiahla privatizácia zastaraných podnikov bez strategického plánu ich transformácie investične podvyživeným majiteľom bez moderných riadiacich skúseností, ako aj likvidácia či prinajlepšom nepremyslená atomizácia celých priemyselných odvetví sa nemohla skončiť inak, než masívnou redukciou pracovných miest. Vedenie štátu, ktoré tento proces spustilo sa ani nechystalo ho riadiť a tak masy nezamestnaných ľudí zostali bezradné, odkázané sami na seba. Bolo nemožné, aby sa títo ľudia dokázali bez adekvátnej podpory a pomoci títo prispôsobiť novým podmienkam na pracovnom trhu – doslova zo dňa na deň boli ich dovtedajšie znalosti, vedomosti a najmä zručnosti nepoužiteľné a nikto im nepovedal ani to, aké nové budú potrebovať, nie, žeby im niekto ponúkol pomoc pri ich získavaní.

Výsledkom tohto chaosu nemohlo byť nič iné, než vysoká nezamestnanosť a – čo je ešte horšie – strata akejkolvek pracovnej perspektívy pre stotisíce ľudí. Mimoriadne ťažko to dopadlo najmä na robotníkov z ťažkého priemyslu a poľnohospodárstva, ktorých kvalifikácia absolútne nezodpovedala ani len vtedajším moderným potrebám. Nové vedenie štátu navyše v súlade s novou neoliberalnou kapitalistickou ideológiou nepriznávalo hospodárstvu žiadne sociálne funkcie. Vnívalo iba jeho monetárnu efektívitu, čo zobralo akúkoľvek šancu na prácu znevýhodneným ľuďom – nízko kvalifikovaným, starším, zdravotne postihnutým, spoločensky vylúčeným.

Náprava škôd, ktoré sa vtedy napáchali bola možná už dávno, ale dva dôvody brzdili záujem vlád: skutočne efektívne riešenia boli drahé, nesľubovali plošné, ani rýchle výsledky. Sústreďenie sa na výlučne štvorročné volebné obdobie neumožňovalo presadiť dlhodobejšie riešenia. Dlhodobo nezamestnaní sa tak stali rukojemníkmi systému sociálnej pomoci, ktorý im pomáhal iba prežívať, nie odstrániť príčiny ich zlej sociálnoeconomickej situácie. Tento prístup bol navyše obhajovaný neoliberalným presvedčením, že všetci majú rovnaké príležitosti a nezamestnanosť – notabene dlhodobá – je výsledkom individuálneho zlyhania, nie zlyhania systému.

Niektoré z týchto motivácií pretrvávajú v slovenskej politike dodnes (najmä sústredenie sa na krátkodobé – štvorročné – ciele), ale najmä pod tlakom inštitúcií Európskej únie sú v posledných 15 rokoch aj slovenské vlády venovať aspoň nejakú pozornosť dlhodobej nezamestnanosti. A najmä posledná konjunktúra vedúca k bezprecedentnému poklesu nezamestnanosti v súbehu s demografickým vývojom vyvolala taký nedostatok pracovníkov, že aj vedenie štátu muselo začať hľadať efektívne spôsoby riešenia dlhodobej nezamestnanosti. Navyše tlak sociálnodemokratickej vlády na rast plátov zväzňoval priepastné sociálne rozdiely medzi pracujúcimi a (najmä dlhodobo) nepracujúcimi, čo sa v európskych štátoch dnes považuje za neakceptovateľné. Jedným z výsledkov tohto vývoja bola donedávna nepredstaviteľná systémová podpora rozvoja sociálnej ekonomiky, najmä sociálneho podnikania (hoci vnímaného úzko ako nástroj zamestnanosti pre znevýhodnených ľudí).

Napriek tomu a vo svetle hospodárskej krízy, ktorú aktuálne spôsobila pandémia koronavírusu COVID-19 problém dlhodobej nezamestnanosti vyriešený ani zďaleka nie je. Naopak. Slovensko patrí naďalej v dlhodobej nezamestnanosti medzi „premiantov“ v EÚ. „Hladové doliny“ zostávajú bez perspektívy a chýbajúce prepojenie vzdelávacieho systému (nielen pokiaľ ide o primárne, sekundárne – odborné i všeobecné - a terciárne, ale aj celoživotné vzdelávanie) s vývojom požiadaviek trhu práce v oblasti znalostí, vedomostí a zručností predpokladá pretrvávajúce problémy pri prechode zo vzdelávania do práce.

Po 30 rokoch je evidentné, že dlhodobá nezamestnanosť spôsobuje nenapraviteľné škody v podobe spoločenského vylúčenia, ktoré sa zväčša dedí spolu s chudobou. Taktiež je jasné, že súčasný, ako aj perspektívny trh práce bez zásadných štátnych zásahov a regulácií nedokáže ponúknuť pracovnú perspektívu všetkým ľuďom, ani keby vzdelávacím systém fungoval bezchybne. Prirodzené rozdiely v talentoch a schopnostiach, ale aj plynúce zo spoločenských konvencií, tradícií a kultúrnych zvyklostí na rodinnej či komunitnej úrovni jednoducho neumožnia, aby sa každý stal inžinierom či sociológom, ba ani len kvalifikovaným robotníkom, pracujúcim s technológiami založenými na digitálnych

princípoch a virtuálnej inteligencii. Prirodzená stratifikácia spoločnosti, ovplyvnená objektívnymi i subjektívnymi faktormi bude naďalej rezultovať do existencie skupín ľudí, ktorí sa pri najlepšej vôli nebudú schopní zaradiť do hlavného prúdu spoločenského a hospodárskeho vývoja.

Lenže moderná spravodlivá spoločnosť nesmie ani týchto ľudí vylúčiť. Je to v rozpore s moderným ponímaním humanity. (A tí, ktorých toto kritérium nezaujíma by si mali uvedomiť, že vylúčenie ľudí zo spoločnosti oberá hospodárstvo o ekonomicky produktívnu pracovnú silu.) Preto moderne riadené a spravované spoločnosti hľadajú spôsoby, ako každého svojho člena zaradiť do pracovného procesu – práca je totiž kľúčovým socializačným nástrojom. Cielenými zásahmi do fungovania trhu vytvára pre týchto ľudí pracovné príležitosti, ktoré by inak nevznikli. Štáty sú takto schopné vytvárať nové trhy a uvoľniť uväznený ekonomický a spoločenský potenciál, ktorý sa v nich skrýva. A týmto spôsobom podporujú začlenenie znevýhodnených ľudí do spoločnosti.

Takto oblasťou je po veky vekov práca v, či práce pre domácnosť. Celé stáročia ju členovia domácností vykonávajú bezplatne. Ako ukážeme v tejto analýze, je na to veľa dôvodov, ktoré sa ani za tie dlhé obdobia nezmenili a je isté, že nevymiznú ani v budúcnosti. Preto sa ani neplatená práca v domácnosti nevytratí. Keďže je neplatená, ekonomické štatistiky ju „nevidia“. A keď ju nevidia tie, nevidí ju ani spoločnosť.

Presnejšie, vidí, ale nepovažuje ju za súčasť ekonomickej aktivity jednotlivca a veľmi často ju vlastne ako „prácu“ ani nevníma.

Lenže v skutočnosti už pred vyše 100 rokmi sa odborníci na spoločnosť a hospodárstvo začali usilovať neplatenú prácu v domácnosti zviditeľniť ako dôležitú hospodársku činnosť. Začali hľadať – a nachádzali – spôsoby, ako dôveryhodne odmerať jej ekonomické prínosy. Začali jej priradovať peňažnú hodnotu a tak celej spoločnosti ukázali, že hoci neplatená, táto práca tiež prináša ekonomický úžitok.

A tak spoločnosti začali registrovať, že vlastne tak trochu a hlavne nenápadne prináša práce v, či práca pre domácnosť aj pracovné príležitosti. Kedysi sa to týkalo len kráľovských a

šľachtických domácností, neskôr domácností bohatých mešťanov, potom úspešných kapitalistov a napokon aj širšieho okruhu majetnejších domácností. Tí všetci v skutočnosti časť práce v domácnosti pokrývali – a pokrývajú – platenou činnosťou ľudí, ktorých sme nazývali slúžky či gazdiné. Vnímanie týchto ľudí ako - do istej miery – súčasť rodiny zastieralo skutočnosť, že reálne je práca v domácnosti ich zamestnaním. Málokto ich považoval – a dodnes je po celom svete veľa takých ľudí - za pracovníkov, na ktorých by sa tiež mali vzťahovať pravidlá ako na niekoho, kto pracuje vo fabrike, na farme, v nemocnici, škole či v úrade. Preto túto prácu stále veľmi často vykonávajú pracovníci v otravných podmienkach za neférovú mzdu a nelegálne („na čierne“).

Mnohé vlády si však postupne uvedomili, že toto sú pracovné miesta vhodné pre viaceré skupiny ľudí znevýhodnených na pracovnom trhu. Napríklad pre relatívne nízke kvalifikačné požiadavky (s rozdielnou úrovňou podľa typu konkrétnej činnosti), či relatívne krátky pracovný čas. Preto postupne prijali a začali realizovať stratégie, ktorými podporili rodiny, aby časť práce v domácnosti nevykonávali „vo vlastnej réžii“, ale „kúpovali“ si ju v podobe služby alebo tovaru od konkrétnych ľudí, pre ktorých sa to stalo kľúčovou príležitosťou nájsť si prácu. V rámci takýchto stratégií investujú finančné prostriedky do znižovania konečných (spotrebiteľských) cien týchto služieb, ak ich poskytujú na trhu práce znevýhodnení ľudia. Keďže takto podporujú legálny obchod, časť investovaných prostriedkov sa vracia štátom naspäť, a keďže takto motivujú aj istý rast spotreby domácností, návratnosť je o to vyššia. Domácnostiam (a najmä ženám v nich) tak umožňujú kvalitnejšie vyvážiť pracovné a rodinné (osobné) potreby z hľadiska času, ktorý im venujú a znevýhodneným (napr. dlhodobo nezamestnaným) poskytujú pracovné príležitosti. Ak sú s nimi spojené sprievodné služby, zvyšujú šance týchto ľudí nájsť si prácu bez akejkoľvek podpory štátu.

Už len toto krátke zhrnutie ukazuje, že stratégie pracovnej integrácie a aktivácie dlhodobo nezamestnaných prostredníctvom ich zaradenia do poskytovania služieb pre domácnosť postavené na výkone (obslužnej) práce v domácnosti môžu byť veľmi úspešné a prinášajú

úžitok všetkým stranám, ktoré sú do systému zapojené. V tejto analýze ukážeme, že vonkoncom nejde o teoretický model – budeme prezentovať informácie a zistenia z krajín, ktoré ich dlhodobo a úspešne realizujú. Vysvetlíme, prečo je to tak a aké všetky podmienky a do akej miery treba pre úspešnú realizáciu takýchto integračných stratégií zameraných na dlhodobo nezamestnaných naplniť. Poskytneme konkrétne údaje, ktoré sú výsledkom realizácie primárnych výskumov a predstavíme ich analytické zhodnotenie, ktoré berie do úvahy aj okolnosti a súvislosti. V analýze nájdete prehľad opatrení, ktoré štáty sveta najmä na pôde Medzinárodnej organizácie práce prijali na zabezpečenie dôstojných, férových a spravodlivých pracovných podmienok, ktoré nielen chránia pracujúcich v domácnostiach, ale zároveň ich motivujú, aby poskytovali kvalitné služby. Majme na pamäti, že najmä pri takých činnostiach, akými sú osobná starostlivosť o dieťa či dospelého, ale aj oprava automobilov a domácich strojov a zariadení, ba i varenie a príprava jedál je kvalita ich výkonu veľmi dôležitá, lebo nekvalita môže dokonca viesť k ohrozeniu zdravia (či v extrémnych prípadoch až života) ľudí, pre ktorých sa takáto činnosť vykonáva.

Napokon vďaka mimoriadnej a veľmi prínosnej práci expertiek a expertov Ekonomickej fakulty Univerzity Mateja Bella v Banskej Bystrici, ktorí realizovali primárny výskum v rámci projektu Neplatená práca ako potenciálny zdroj sociálno-ekonomického rozvoja spoločnosti a determinant individuálneho blahobytu (VEGA 1/0935/13), sme mohli do našej analýzy zaradiť aj originálne a mimoriadne hodnotné zistenia, ktoré ponúkajú doteraz nevídaný obraz o neplatennej práci v domácnosti na Slovensku. V osobitnej kapitole tejto práce ponúkneme analytický pohľad na ich zistenia, vrátane peňažnej hodnoty neplatennej práce na Slovensku.

Na základe všetkých informácií, štatistických údajov, výskumných zistení a medzinárodných porovnaní potom na záver ponúkame základný popis možného riešenia, ktoré považujeme za vhodné a uskutočniteľné v podmienkach Slovenskej republiky. Za jeho základ považujeme už existujúcu štruktúru sociálnej ekonomiky, presnejšie sociálneho podnikania, ktorú sa tak v legislatívnej, ako aj v exekutívnej rovine podarilo od roku 2018

vybudovať. Definujeme aj potrebu nastavenia spolupráce s verejnými službami zamestnanosti a potrebu stanovenia jasných kritérií pre vyhodnocovanie efektívnosti celého systému pracovnej integrácie a aktivácie dlhodobo nezamestnaných prostredníctvom ich zapojenia do poskytovania platených služieb pre domácnosti.

Návrh na vypracovanie tejto analýzy vznikol na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. Zrodil sa v čase, kedy napätie na pracovnom trhu v Slovenskej republike vrcholilo, čo asi nebolo náhodou, keďže toto napätie naplno odkrylo potrebu zapojiť čo najviac nezamestnaných do pracovného trhu. MPSVR SR v tom čase ponúкло zamestnávateľom ako spôsob rýchleho riešenia akútneho nedostatku pracovníkov modernizačné opatrenia v oblasti migračnej politiky SR. Ich základom však bola dočasnosť týchto opatrení, ktoré mali byť sprevádzané urýchlenou realizáciou iných opatrení na mobilizáciu dodatočných pracovných síl najmä spomedzi (dlhodobo) nezamestnaných. Začali sa realizovať viaceré aktivity na ich aktiváciu a vhodnú rekvalifikáciu (bilancia kompetencií, ciele rekvalifikačné programy vyvinuté v spolupráci so zamestnávateľmi), ale bolo jasné, že stále zostane veľká časť dlhodobo nezamestnaných, pri ktorých treba uplatniť ešte náročnejšie a najmä komplexnejšie prístupy.

Návrh na vypracovanie tejto analýzy však nesúvisel len s aktuálnou situáciou na pracovnom trhu v SR, ale aj so záverom programovacieho obdobia 2014 – 2021 v oblasti čerpanie pomoci z Európskych štrukturálnych a investičných fondov (EŠIF). Práve v tomto čase sa vykonávali hodnotenia úspešnosti realizovaných opatrení, a to aj tých, ktoré boli zamerané na zníženie miery dlhodobej nezamestnanosti v Slovenskej republike.

Zároveň si začiatok plánovania pre nové programovacie obdobie vyžadoval začať strategické diskusie nielen na európskej, ale najmä na národnej úrovni, pri ktorých bolo veľkou výzvou využiť nielen vlastné, ale aj zahraničné skúsenosti. Dlhodobá nezamestnanosť zostane aj v programovacom období 2021 – 2027 jednou z kľúčových cieľových oblastí pre investície z EŠIF, najmä z Európskeho sociálneho fondu. Je potrebné, aby tieto investície boli efektívne a Európska komisia požaduje najmä spoločensky

inovatívne riešenia („social innovations“). Táto analýza také ponúka a možnosť financovať ho práve z prostriedkov ESF je reálna, keďže o. i. ide o transfer najlepších skúseností medzi členskými krajinami EÚ.

Preto si dovoľíme konštatovať, že táto analýza prichádza v pravý čas. Navrhované riešenie je úplne realizovateľné, vrátane jeho financovania zo zdrojov európskej pomoci a podpory. Je však nevyhnutné, aby sa vedenie MPSVR SR posunulo od jednorazových operatívnych reakcií na problémy súvisiace s pandemiou koronavírusu COVID-19 k realizácii systémových strategických opatrení. Sme presvedčení, že aj táto analýza mu umožní na túto výzvu adekvátne reagovať.

1. DEFINÍCIA PRÁCE V DOMÁCNOSTI A MERANIE JEJ EKONOMICKÉHO ÚŽITKU

Skôr, než zadefinujeme prácu v domácnosti, musíme začať definíciou práce ako takej. A nakoľko sa v tejto analýze budeme venovať práci, ako ľudskej činnosti a to v zmysle jej spoločenského a ekonomického rozmeru, použijeme definíciu Medzinárodnej organizácie práce (MOP), ktorá prácu definuje takto: „práca je akákoľvek činnosť vykoávaná osobami

bez ohľadu na vek a pohlavie, pomocou ktorej sa vyrábajú produkty a služby pre využívanie inými osobami, alebo pre vlastnú potrebu, s výnimkou osobných služieb, ktoré sa nedajú preniesť (sú nedelegovateľné) na inú osobu.“¹

Predtým, než by vôbec bolo možné uvažovať o poskytovaní služieb domácnostiam v akejkol'vek súvislosti s ich využitím ako nástroja aktivácie nezamestnaných ľudí, je potrebné ustáliť vnímanie dnes vykonávaných služieb tohto typu ako merateľnej pracovnej činnosti a priradiť jej isté ekonomické hodnoty. Hoci o spôsoboch vyjadrovania ekonomickej hodnoty sa občas vedú zaujímavé akademické debaty, od vynájdenia peňazí starými Feničanmi ju najčastejšie a najrozumiteľnejšie vyjadrujeme v peniazoch. Ak sa teda chceme venovať problematike ekonomickej hodnoty neplatennej práce v domácnosti, musíme vypočítať jej monetárnu hodnotu.

1. 1. Prednosti a slabiny priradenia monetárnej hodnoty neplatenej práci

O tom, že táto téma zaujímala ekonómov a štatistikov už pred vyše sto rokmi svedčí aj skutočnosť, že sa prelomovú v tejto oblasti sa považuje štúdia amerického Národného úradu pre ekonomický výskum v 20. rokoch predošlého storočia. Na základe štúdia príjmov v Spojených štátoch úrad vypočítal hodnotu služieb v domácnostiach. Výpočet sa odvíjal od odhadov počtu žien od 16 rokov, ktorých hlavnou pracovnou činnosťou boli neplatené domáce práce. Autori štúdie vychádzali z predpokladu, že podiel „žien v domácnosti“ na celkovej populácii žien, ktoré nie sú zamestnané za odmenu zostáva konštantný. Zároveň predpokladali, že priemerná hodnota služieb, ktoré „poskytli“ (činností, ktoré vykonali) sa rovnala priemernému príjmu osoby, ktorá v tom čase vykonávala povolanie, ktoré sa v štatistikách viedlo ako Domáce a osobné služby. Na základe týchto predpokladov

¹ Resolution concerning statistics of work , emplzment and labour underutilization, ILO, Geneva 2013, https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-byinternational-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_230304/lang--en/index.htm

vypočítali, že hodnota služieb všetkých gazdiniek v hospodárstve predstavovala 30,7% národného dôchodku prechádzajúceho trhom v roku 1909 a 25% tohto dôchodku v roku 1918.

Monetárnej hodnote neplatennej práce bolo neskôr venovaných relatívne veľké množstvo ďalších štúdií v mnohých krajinách sveta. Napríklad v Japonsku vypočítali monetárnu hodnotu neplatennej práce za obdobie vyše 20 rokov², vo Švajčiarsku využívajú pre tento výpočet údaje zo zisťovania pracovných síl z roku 1997. Na určenie monetárnej hodnoty domácej neplatennej práce v Kórei zasa použili údaje z rokov 1999 a 2004. Výpočty existujú aj pre Austráliu, Nový Zéland. Problém pre naše účely predstavuje fakt, že pri väčšine týchto prác boli použité rozdielne spôsoby výpočtov, preto ich porovnanie na jednom mieste neposkytuje použiteľné výsledky.

To isté platí o odhadoch, ktoré boli zverejnené pre 24 členských krajín EÚ. Medzi nimi bolo zaradené aj Slovensko. Avšak ohodnotenie autori vypočítali len pre vybrané typy neplatennej práce (konkrétne išlo o starostlivosť o deti a domáce práce) a navyše „nebolo založené na údajoch z primárneho výskumu v slovenských domácnostiach, skôr na odhade údajov z podobných ekonomík použitím ekonometrického modelovania, čo opäť zdôrazňuje potrebu oceniť neplatená práca na základe údajov zhromaždených v primárnom výskume.“³

Priradenie monetárnej hodnoty netrhovému sektoru nie je jednoduché, pretože za neplatenú prácu nikto nikomu žiadne peniaze nedáva a väčšina tejto práce (v domácnosti) je venovaná „produkcii“ nehmotných služieb. Ešte väčším problémom je hodnotiť ekonomický úžitok neplatennej práce prirovnaním jej produktivity k produktivite platenej práce. Ak by sme hovorili o prirovnaní akejkoľvek inej neplatennej práce k platenej, možno by tento postup bol použiteľný a poskytol by dôveryhodné výsledky.

² Išlo konkrétne o roky 1981, 1986, 1991, 1996, 2001 a 2006.

³ Uramová, A., Orviská, M. A kol: Neplatená práca na Slovensku, Belianum, Banská Bystrica 2016

Lenže v prípade neplatenj práce v domácnosti, resp. pri poskytovaní osobnej starostlivosti (blízkeho, príbuzného) je potrebné brať do úvahy vplyv osobnej motivácie – je zrejmé, že k starostlivosti o blízkeho pristupujeme aktívnejšie, obetavejšie, kvalitnejšie. Produktivita práce je v takomto prípade nesporne vyššia, ale čo i len odhadnúť hodnotu rozdielu je prakticky nemožné.

Pri priradovaní (monetárnej) hodnoty neplatenj práci narážame ešte na jeden problém. Na konci predošlého odseku spomíname „kvalitnejšiu“ starostlivosť o blízkeho, než o vzdialeného človeka, to však môže byť pravda iba v prípade, ak abstrahujeme od špecializácie človeka, ktorý starostlivosť poskytuje. Zjednodušene popísané: bežne si nikto nemyslí, že rovnakú peňažnú hodnotu možno priradiť hodine práce vrátnika a primára. Preto je otáznosť, či je to možné urobiť pri priradení monetárnej hodnoty opatrovania nekvalifikovaným a kvalifikovaným človekom. Je totiž veľmi pravdepodobné, že ak by sme si na opatrovanie príbuzného zaplatili niekoho iného, kvalifikovanú zdravotnú sestru s 15-ročnou praxou by sme museli (a považovali by sme to za prirodzené) zaplatiť lepšie, než pani na penzii, ktorá robila celý život upratovačku.

Berúc do úvahy tieto rozdiely sa v odbornej praxi používajú na určenie (priradenie) monetárnej hodnoty neplatenj práce prostredníctvom výpočtu mzdy, ktorá by za takúto prácu prináležala pracovníkovi, ak by išlo o platenú prácu dve metódy: prvá sa nazýva generalizačná a druhá špecializačná. V prípade generalizačnej metódy sa na určenie peňažnej hodnoty času stráveného výkonom danej pracovnej činnosti používa výška skutočnej mzdy (zo mzdových štatistík), za ktorú rovnakú prácu vykonávajú platení ľudia, ktorí sa danou prácou reálne živia. V prípade špecializačnej metódy sa pre priradenie monetárnej hodnoty neplatenj práci využívajú mzdové štatistiky informujúce o mzde špecialistov v jednotlivých profesiách, ktoré zodpovedajú jednotlivým činnostiam pri práci v domácnosti (napr. upratovačka, kuchárka, účtovníčka, učiteľka atď.).

Odborníci navyše v oboch prípadoch riešia aj otázku, či používať hrubé alebo čisté mzdy. Hoci sa táto otázka zdá triviálna, nemožno na ňu jednoznačne pozerať ani z hľadiska príjmu

pracovníka, ktorý prácu v domácnosti vykonáva, ani z pohľadu celkového ekonomického úžitku. Rozdielny vplyv obidvoch prístupov na celkové výsledky výpočtov je však na prvý pohľad zrejмый.

1. 2. Štatistické prístupy

Pre štatistické účely používaný systém národných účtov Organizácie Spojených národov (UN System of National Accounts, SNA) stanovil kritériá na zostavovanie ekonomických informácií, ktoré sa majú použiť pri výpočte HDP a iných makroekonomických agregátov. Zoznam SNA z roku 2008 uvádza ako dôvody nezaradenia neplatenej starostlivosti do výrobnjej oblasti SNA „relatívnu izoláciu a nezávislosť týchto činností od trhov, mimoriadne ťažkosti pri ekonomicky zmysluplných odhadoch ich hodnôt a nepriaznivé účinky, ktoré by to malo na užitočnosť účtov na politické účely a analýzu trhov a nerovnováhy trhu.“ V publikácii vydanjej Organizáciou spojených národov sa zasa dočítame, že práca „je vedomá, cieľavedomá činnosť, ktorá slúži na uspokojenie materiálnych a duchovných potrieb jednotlivca a komunity“⁴. Zamestnanie (employment work) potom MOP definuje ako „prácu, ktorá sa vykonáva pre iných za plat, alebo za zisk“⁵.

Napriek svojmu príspevku je neplatená starostlivosť vylúčená z hlavného merania národného bohatstva vypočítaného hrubým domácim produktom (HDP). Výsledkom je podhodnotenie celkovej hospodárskej aktivity, ako aj pokles hodnoty individuálneho, rodinného a celkového spoločenského blahobytu. Zdôraznila to Komisia pre meranie

⁴ Guide to Producing Statistics on Time Use: Measuring Paid and Unpaid Work, United Nations, New York 2005, <https://unstats.un.org/unsd/gender/timeuse/methodology.html>

⁵ Women at Work. Trends 2016, ILO, Geneva 2016,

https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_457317/lang--en/index.htm

hospodárskej výkonnosti a sociálneho pokroku⁶⁷, keď uviedla „HDP je nedostatočnou metrikou na meranie dobrého prostredia na život v priebehu času, najmä v jeho hospodárskom, environmentálnom a sociálnom rozmere“, o. i. aj preto, že vylučuje služby poskytované neplatenou starostlivosťou.

Napriek existencii viacerých exaktných definícií neplatenej práce chápeme neplatenú prácu ako cieľavedomú činnosť zameranú na produkciu (tovaru alebo služby v trhovom ponímaní), ktorú však vykonávajú domácnosti, resp. ich členovia mimo oficiálneho trhu práce a bez nároku na finančnú odmenu (kompenzáciu). Zdôrazňujeme rozmer produktivity neplatenej práce – ten totiž považujeme za rozhodujúci pri pochopení možnosti jej nahradenia trhovými substitútmi. Ak totiž aj neplatená práca je prácou produktívnou, je zrejmé, že tu existuje aspoň teoretická možnosť nahradiť ju nákupom rovnakej služby alebo rovnakého tovaru, ak to príjem rodiny, podmienky na trhu či osobné preferencie členov domácnosti dovoľia.

Ak chceme oceňovať produkciu neplatenej práce v domácnosti (ako to platí pri úsilí oceniť akúkoľvek inú produkciu), musíme uplatniť kritérium tretej strany – teda niekoho či niečoho, čo by mohli slúžiť ako substitút výsledkov domácej neplatenej práce. Toto kritérium je možné uplatniť práve vtedy, ak prijímateľ výsledku a poskytovateľ neplatenej práce sú rozdielne entity.

⁶ Komisia pre meranie hospodárskej výkonnosti a sociálneho pokroku (The Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress, CMEPSP), všeobecne nazývaná ako Stiglitz-Sen-Fitoussiho komisia po priezviskách jej vedúcich predstaviteľov, je odbornou-expertnou komisiou, ktorú vytvorila francúzska vláda v roku 2008. Prieskum skúmal, ako je možné merať bohatstvo a sociálny pokrok národa bez toho, aby sa spoliehalo na jednorozmerné meranie hrubého domáceho produktu (HDP). Komisia bola založená vo februári

⁷ a predsedom sa stal nositeľ Nobelovej ceny za ekonómiu Joseph E. Stiglitz. Amartya Sen bola ekonomickou poradkyňou a francúzsky ekonóm Jean-Paul Fitoussi koordinátorom komisie. Záverečná správa bola zverejnená v septembri 2009 (k dispozícii na https://web.archive.org/web/20160806043140/http://www.communityindicators.net/system/publication_pdf/s/9/original/Stiglitz_Sen_Fitoussi_2009.pdf?1323961027). K dispozícii je tiež ďalší príspevok od spomínaných troch hlavných organizátorov, ktorý sa osobitne venuje finančnej kríze (od roku 2007):

Zásadný význam preto malo uznesenie I prijaté 19. Medzinárodnou konferenciou štatistikov práce (ICLS) o „štatistike práce, zamestnanosti a nedostatočnej zamestnanosti“⁷, ktoré zavádza „konceptne revolučnú definíciu“ práce (pozri rámček 1.1). Táto definícia nielen zahŕňa, ale aj presahuje práce za mzdu alebo zisk a teda pokrýva „akúkoľvek činnosť vykonávanú osobami akéhokoľvek pohlavia a veku na výrobu tovaru alebo na poskytovanie služieb na použitie inými alebo na vlastné použitie.“ Takáto zmena predstavuje presun zdrojov zo žien (a veľmi málo aj z mužov) do spoločnosti a jej hospodárstva. Zaradenie poslednej vety definície „na použitie inými alebo na vlastné použitie“ označuje rozhodujúcu zmenu, keďže za prácu uznáva výrobu

<https://web.archive.org/web/20140211022119/http://www.stiglitz-sen-fitoussi.fr/documents/overvieweng.pdf>

⁷ https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_230304/lang--en/index.htm

tovarov a služby poskytované doma pre ostatných členov domácnosti a pre osobnú spotrebu.

Rámček 1.1.

Definícia foriem práce podľa ICLS

„Práca zahŕňa akúkoľvek činnosť vykonávanú osobami akéhokoľvek pohlavia a veku na výrobu tovaru alebo poskytovanie služieb na použitie inými alebo na vlastné použitie.“ S cieľom umožniť samostatné meranie na splnenie rôznych cieľov sa v uznesení I vymenúva nasledujúcich „päť vzájomne sa vylučujúcich foriem práce“:

1. vlastné výrobné práce, zahŕňajúce výrobu tovarov a služieb pre vlastné konečné použitie;
2. práca v zamestnaní pozostávajúca z práce vykonávanej pre iných za odmenu alebo zisk;
3. neplatená práca stážistu, ktorá zahŕňa prácu vykonávanú pre iných bez odmeny za získanie skúseností alebo zručností na pracovisku;
4. dobrovoľnícka práca pozostávajúca z nepovinnej práce vykonávanej pre ostatných bez odmeny;
5. ďalšie pracovné činnosti (ktoré nie sú definované v tomto uznesení). Hoci sa týchto päť foriem práce navzájom vylučuje, osoby sa môžu v krátkom referenčnom čase zapojiť do niekoľkých foriem práce podľa tejto definície.

Existujú rôzne metódy na priradenie ekonomickej hodnoty neplatenej opatrovateľskej práci nad rámec individuálnej a spoločenskej hodnoty, ktoré umožňujú neplatenú prácu štatisticky „zviditeľniť“. Metóda hodnotenia vstupov pripisuje peňažnú hodnotu času venovanému neplatenej starostlivosti tým, že využíva ako hodnotu času jednu z týchto možností: (a) trhovú mzdu osoby vykonávajúcej neplatenú prácu; (b) priemerný zárobok (alebo minimálna mzda) pre všetky osoby zúčastňujúce sa v hospodárstve (známe ako prístupy k nákladom na príležitosti); (c) priemerná mzda vyplácaná pracovníkom v domácnosti; alebo (d) priemerná mzda vyplácaná za každú neplatenú úlohu, ako keby za

účelom získania výkonu takejto služby domácnosť zamestnávala špecializovaného opatrovateľa, napríklad kuchára, zdravotnú sestru, učiteľa atď. (známe ako prístupy k náhradným nákladom). Metóda hodnotenia výstupov naopak pripisuje verejnému dobru trhovú hodnotu vyplývajúcu z neplatenej starostlivosti (napríklad zdravé deti a dospelí, výživné potraviny, upratané domy atď.).

Rámček 1.2.

Vymedzenie pojmu neplatená starostlivosť v Uznesení I 19. ICL a ICATUS 2016 Vo vymedzení pojmu neplatená opatrovateľská práca odkazuje uznesenie I 19. ICL na poskytovanie služieb na vlastné použitie, dobrovoľnícku prácu v domácnostiach poskytujúcich starostlivosti o ostatné domácnosti a neplatenú prácu stážistov v oblasti starostlivosti. Nezahrňa tie výrobné činnosti, ktoré patria do „vlastnej výroby tovaru“ (ako výroba tovaru pre vlastné použitie, nanášanie dreva alebo vody, samozásobiteľské poľnohospodárstvo) a zamestnanie „pre zisk“ (napríklad prispievanie rodinnou prácou, napr. v rodinnom podniku bez poberaní mzdy alebo platu). V súlade s tým osoby, ktoré sú zapojené do poskytovania služieb pre svoj vlastný ošoh, osoby v produktívnom veku, ktoré, počas krátkeho referenčného obdobia, vykonávali ktorúkoľvek z týchto činností:

- účtovníctvo a riadenie domácností, nákup a/alebo preprava tovaru;
 - príprava a/alebo servírovanie jedál, likvidácia domového odpadu a recyklácia; ■ upratovanie, zdobenie a údržba vlastného obydlia alebo priestorov, predmetov dlhodobej spotreby a iného tovaru a záhradkárčenie;
 - starostlivosť o deti a výučbu, prepravu a starostlivosť o staršie osoby, nezaopatrené osoby alebo iných členov domácnosti a domáce zvieratá alebo domácich miláčikov atď.
- ICATUS 2016 je v súlade s Uznesením I 19. ICL a uvádza niekoľko „produktívnych aktivít mimo výrobnjej hranice SNA, ale v rámci všeobecnej hranice výroby“. Tieto činnosti odrážajú uvedený zoznam neplatených opatrovateľských služieb a zahŕňajú:

I. Neplatené domáce služby pre domácnosti a rodinných príslušníkov, vrátane:

- zaobstarávanie a príprava potravín a jedál,
- upratovanie a údržba vlastného obydlia a okolia;

- tzv. urob-si-sám dekorácie, údržba a opravy;
- starostlivosť a údržba textilu a obuvi;
- riadenie domácnosti pre vlastné konečné použitie,

- starostlivosť o domáce zvieratá;
- nakupovanie pre vlastnú domácnosť a rodinných príslušníkov;
- cestovanie, sťahovanie, preprava alebo sprevádzanie tovaru alebo osôb súvisiacich s neplatenými domácimi službami pre domácnosti a rodinných príslušníkov;
- iné neplatené domáce služby pre domácnosti a rodinných príslušníkov.

II. Neplatené opatrovateľské služby pre domácnosti a rodinných príslušníkov vrátane:

- starostlivosť o deti a výučba;
- starostlivosť o závislých dospelých,
- pomoc pre nezaopatrených dospelých členov domácnosti a rodinných príslušníkov, • cestovanie a sprevádzanie tovaru alebo osôb súvisiacich s neplatenými opatrovateľskými službami pre domácnosť a rodinných členov;
- iné činnosti súvisiace s neplatenými opatrovateľskými službami pre domácnosti a rodinných príslušníkov.

V praxi nie všetky národné štatistické úrady už zaviedli novú definíciu zamestnania a naďalej klasifikujú „osoby, ktoré sa zaoberajú výlučne vlastnou výrobou“, ako zamestnancov. Jedným z dôvodov je, že rozlišovanie poľnohospodárskych domácností, ktoré vyrábajú hlavne pre vlastné konečné použitie, od poľnohospodárskej domácnosti, ktoré vyrábajú hlavne pre trh, je ťažké.

Zamestnanci, nezamestnaní a osoby mimo pracovnej sily sa môžu zapojiť aj do neplatenej práce v domácnosti a starostlivosti, ktorá je definovaná ako práca od 19. ICLS, ale nie je zahrnutá v koncepte zamestnania. Práca v domácnosti a opatrovateľská práca môžu byť časovo náročnou každodennou činnosťou, najmä pre ženy⁸. S cieľom zohľadniť tieto

⁸ Budlender, Debbie: The Statistical Evidence on Care and Non-Care Work across Six Countries, UN Research Institut for Social development, december 2008,

činnosti a podporiť rodovú rovnosť sa v ukazovateli cieľov trvalo udržateľného rozvoja č. 5.1 meria podiel času stráveného na neplatených domácich a opatrovateľských činnostiach. To sa dá sfunkčniť viacerými spôsobmi, ako je napríklad žiadosť respondentov o nahlásenie počtu hodín strávených v konkrétnych činnostiach, ako je príprava jedál, starostlivosť o deti a upratovanie, vrátane časových denníkov v prieskumoch domácností alebo vykonávanie špecializovaných prieskumov o používaní času⁹.

Európsky systém národných a regionálnych účtov ESA 2010 – účtovný rámec pre systematické a podrobné popísanie národných hospodárstiev nepoužíva pojem neplatená práca, ale používa pomenovanie nezaplatené služby pre domácnosť (v angl. unpaid household services). Viacerí autori zasa používajú názvy ako „domestic work“ (domácka práca, práca v domácnosti), „domestic labour“ (rovnaký preklad do slovenčiny) alebo aj „housework“. Rozdielnosť v definovaní pojmu neplatená práca v domácnosti ešte môže spôsobovať fakt, že z pohľadu niektorých odborníkov nemusí ísť nevyhnutne len o neplatenú prácu vo vlastnej domácnosti, ale aj prácu vykonávanú v inej domácnosti, resp. pre členov inej domácnosti (čo je relatívne častý prípad na Slovensku, keďže bežne starí rodičia pomáhajú so starostlivosťou o svoje vnúčatá, hoci s nimi nežijú v jednej domácnosti a naopak vnúčatá môžu pomáhať s nákupmi či upratovaním alebo varením pre svojich dťarých rodičov, hoci s nim nežijú).

Národné účtovníctvo definuje produkciu ako činnosť, ktorá je vykonávaná pod kontrolou, zodpovednosťou a riadením inštitucionálnej jednotky, ktorá využíva vstupy

<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjCIMX>

yoM7wAhXIOuwKHx2uC58QFjAAegQIAxAD&url=http%3A%2F%2Fwww.unrisd.org%2F80256B3C005BC
CF9%2F(
httpAuxPages)%2FF9FEC4EA774573E7C1257560003A96B2%2F%24file%2FBudlenderREV.pdf&usg=AOvV
aw0MhJTJ0U0vrhlvYEiwDL9D
9 World Employment and Social Outlook, ILO, Geneva 2018,
https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwi85P
r
ooc7wAhUUtqQKHcx6BeIQFjAAegQIAxAD&url=https%3A%2F%2Fwww.ilo.org%2Fwcmssp5%2Fgroups%2
Fpublic
%2F---dgreports%2F---dcomm%2F---
publ%2Fdocuments%2Fpublication%2Fwcmcs_615594.pdf&usg=AOvVaw04a7Kn2C9_a4J3e12cUB5F
práce, kapitálu a výrobkov a služieb za účelom vytvorenia výstupov vo forme tovarov a
služieb⁹¹⁰¹¹.

1. 3. Metódy merania času stráveného v platených a neplatených hospodárskych činnostiach

Kľúčový rozdiel medzi pracovnými modulmi súvisí s prístupom používaným na meranie neplatennej a platenej práce. Na základe oboznámenia sa s mnohými expertnými prácami je možné identifikovať štyri prístupy. Dva prístupy, jednu kľúčovú otázku a zoznam činností, určujú, či je osoba zamestnaná vo všeobecnej práci, alebo v špecifických pracovných činnostiach. Ďalšie dva prístupy, štylizované otázky, po ktorých nasledujú otázky o hlavnom a vedľajšom príjme a časové denníky, meranie hodín odpracovaných za posledných 7 dní/12 mesiacov, alebo v konkrétnych momentoch počas dňa. Nedávno niektoré prieskumy, ako napríklad prieskum, ktorý sa uskutočnil v rámci indexu posilnenia postavenia žien v poľnohospodárstve (WEAI), preskúmali kombinácie týchto prístupov. Tvrdia, že štylizované otázky sú viac vhodné pre činnosti, ktoré majú tendenciu dodržiavať pevne stanovený harmonogram, zatiaľ čo denníky času sú vhodné pre činnosti, ktoré nie sú

⁹ ESA 2010, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2013,

https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjdlcz
X
10

tjwAhUD_KQKHa_xDT0QFjABegQIAxAD&url=https%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Feurostat%2Fdocuments
%2F3

¹¹ %2F5925693%2FKS-02-13-269-EN.PDF%2F44cd9d01-bc64-40e5-
bd40d17df0c69334&usg=AOvVaw1K34XpT0Y8AyxGUIEWLX_N

výnimočne relevantné, ani sa nedržia pevne stanoveného harmonogramu (napr. poľnohospodárskej práce)¹².

1. 3. 1. Štylizované otázky

Štylizované otázky sa používajú aj v prieskumoch LSMS–ISA¹³ na meranie neplatennej práce a zhromažďovanie časových údajov o domácich činnostiach, ako je zber vody a palivového dreva. Napríklad prieskumy LSMS-ISA v Malawi, Tanzánii a Ugande zahŕňajú otázky: „Koľko hodín ste strávili zbieraním vody (v hodinách)?“ a „Koľko hodín ste strávili zberom palivového dreva, alebo iných palivových materiálov (v hodinách)?“. Prieskum LSMS – ISA v Etiópii 2015/2016 sa začína otázkou s možnosťami odpovedať áno - nie na preverenie, či sa respondent zúčastnil na aktivite, a potom zaznamená čas, počas činnosti v hodinách a minútach, zatiaľ čo prieskum LSMS–ISA v Nigérii v rokoch 2015/2016 zaznamenáva iba minúty. Prieskumy LSMS–ISA nezhrmažďujú údaje o domácich činnostiach (alebo zabezpečení služieb), ako je príprava jedál alebo starostlivosť o deti/staršie osoby. Prieskum 2013/2014 Uganda LSMS–ISA je jedinou výnimkou a obsahuje jedinú otázku o domácich činnostiach („Koľko hodín strávil [meno] domácimi činnosťami (v hodinách)“). Štylizované otázky môžu obsahovať kľúčové slová, ktoré nie sú vždy jasne definované. Napríklad meranie "príležitostnej práce" v prieskumoch LSMS – ISA je problematické.

1. 3. 2. Časové denníky

¹² Saymour, Gregory et al: Understanding the measurement of women’s autonomy: Illustrations from Bangladesh and Ghana, International Food Policy Research Institut, 2017, <https://www.ifpri.org/publication/understanding-measurement-womens-autonomy-illustrations-bangladeshand-ghana>

¹³ Living Standards Measurement Study - Integrated Surveys on Agriculture (LSMS-ISA), <https://www.worldbank.org/en/programs/lms/initiatives/lms-isa>

Štvrtý prístup k meraniu hodín odpracovaných v platených a neplatených hospodárskych činnostiach je časový denník, prístup, ktorý bol pôvodne vyvinutý na meranie využívania času v rámci referenčného obdobia (zvyčajne za posledných 24 hodín), ale môže sa použiť aj na identifikáciu výrobných činností. Časové denníky majú niekoľko výhod. Po prvé, časové denníky sú presnejšie a nevyžadujú toľko spomínania si ako štylizované otázky. Po druhé, poskytujú vyčerpávajúce zoznamy všetkých činností vykonaných za posledných 24 hodín. Po tretie, vzhľadom na formát časového denníka, výskumníci môžu ľahko overiť, či sa súčet všetkých činností rovná 24 hodín, čo pomáha znížiť chybu merania. Po štvrté, ponúkajú potenciál na simultánne zachytenie aktivít (napríklad ženy, ktoré sa starajú o deti a zároveň pracujú na poľnohospodárskom pozemku).

Hlavným nástrojom na zhromažďovanie informácií o neplatenj práci sú prieskumy používania času (TUS). V priebehu rokov ciele vykonávania prieskumov využívania času sa rozšírili tak, aby zahŕňali mnohé sociálno-ekonomické ciele, pričom cieľ odhadnúť príspevok nezaplatenej práce v domácnosti je stále dôležitý. Väčšina hospodársky

vyspelých krajín vykonáva pravidelné prieskumy využívania času s viacerými cieľmi. Tieto prieskumy sú viac-menej dobre etablované v priemyselných krajinách.

Hoci štúdie používania času boli prvýkrát použité v skorších rokoch dvadsiateho storočia ako prostriedok pochopenia životného štýlu ľudí, v priebehu rokov z neho vzišiel dôležitý nástroj na: 1. meranie neplatennej domácej a dobrovoľníckej práce mužov a žien; 2. meranie platenej (t. j. ekonomickej) práce mužov a žien v neformálnom sektore vrátane sektora domácností a (3) získanie komplexného obrazu o činnosti mužov a žien v hospodárskej a nehospodárskej (klesajúcej v rámci všeobecných výrobných hraníc) sfére a v osobných službách. Údaje využitia času sa preto považujú za dôležitú súčasť mnohých národných štatistických systémov.

Informácie o tom, ako ľudia trávia svoj čas rôznymi platenými a neplatenými činnosťami, možno použiť na získanie lepších odhadov niektorých makro premenných, ktoré môžu byť užitočné aj pri makroekonomickom modelovaní. Makro premenné sú: (1) odhady pracovnej sily; (2) odhady národného príjmu; (3) oceňovanie "neplatennej" práce; a (4) národné časové účty.

Rámček 1.3.

Meranie času stráveného neplatenou prácou v domácnosti – príklad z USA Niektoré zistenia z amerického prieskumu využívania času (ATUS) z rokov 2003 – 2007 ukazujú, koľko času jednotlivci strávili neplatenou prácou v domácnosti, druhy neplatennej práce v domácnosti a charakteristiky osôb, ktoré túto prácu najčastejšie robili. Údaje o používaní času ukazujú, že Američania v priemere trávia viac ako 20 hodín týždenne prácou pre vlastnú domácnosť bez toho, aby platili za úlohy, ktoré by mohol vykonávať platený pracovník; ženy trávia viac času takou neplatenou prácou v domácnosti. Neplatenú prácu v domácnosti zhrnuli pri uvedenom výskume do štyroch hlavných kategórií činnosti: aktivity v domácnosti, ktoré zahŕňajú širokú škálu činností vykonávaných na udržanie domácnosti, ako je príprava jedla a nápojov, pranie a starostlivosť o trávnik; starostlivosť

o členov domácnosti a pomáhajú im; nákup tovaru a služieb; a cestovanie súvisiace s neplatenou prácou v domácnosti.

Jednotlivci vo veku 15 rokov a viac strávili v rokoch 2003 – 2007 v priemere 21,5 hodiny týždenne neplatenou prácou v domácnosti. Väčšinu tohto času (12,4 hodiny) strávili domácimi aktivitami, ako sú príprava potravín a nápojov, upratovanie, pranie a šitie a údržba a opravy. Pre približne tri štvrtiny osôb vo veku 15 rokov a viac predstavovali v rokoch 2003 – 2007 domáce činnosti „priemerný deň“, pričom polovica obyvateľstva sa zapojila do prípravy jedál a nápojov a jednej štvrtiny upratovania. Tí, ktorí majú 15 a viac rokov, strávili 2,9 hodiny týždenne primárne starostlivosťou a pomocou deťom v domácnosti (to je priemer medzi všetkými jednotlivcami bez ohľadu na to, či žili s deťmi alebo nie), 3,1 hodiny týždenne zháňaním tovaru a služieb a 2,7 hodiny týždenne na cestách súvisiacich s neplatenou prácou v domácnosti. Čas strávený neplatenou prácou v domácnosti sa líšil podľa pohlavia, veku, zamestnaneckých postavení, počtu detí v domácnosti a ďalších charakteristík jednotlivcov a domácností.

Príkladom môžu byť výsledky štatistických meraní času stráveného prácou v domácnosti na Novom Zélande, na základe ktorého sa zistilo, že v roku 1999 tamojší ľudia strávili 4,129 mil. hodín realizáciou neplatenej práce, čo predstavuje 27,6 hodiny týždenne v priemere na každú osobu žijúcu v krajine vo veku od 15 rokov, čo znamenalo, že v neplatenej práci strávili Novozélandčania z hľadiska týždenného priemeru na hlavu viac, než v platenej práci (23,6 hodín týždenne)¹⁴.

1. 4. Hodnota neplatenej hospodárskej práce vo vzťahu k HDP

¹⁴ Tatau, T. T., Measuring unpaid work in New Zealand 1999, Statistics New Zealand, Wellington 2001, <https://catalogue.nla.gov.au/Record/2509143>

Dynamika trhu práce je ústrednou témou ekonómie práce a záujmu tvorcov politik. Domácnosti sú tiež napojené na zvyšok hospodárstva prostredníctvom svojej výrobnéj kapacity, pokiaľ vyrábajú tovar a poskytujú služby prostredníctvom neplatenej práce.

Chceli by sme tu zdôrazniť tri aspekty: a) skutočnosť, že HDP by mal zahŕňať hodnotu neplatenej hospodárskej práce, ako aj časť považovanú za „neekonomický“ príspevok.; b) prepojenie neplatenej práce s obchodovanou časťou hospodárstva; a c) prepojenie neplatenej práce so štátnym poskytovaním verejných statkov a poskytovaním služieb.

Existujú dva prístupy na pripísanie peňažnej hodnoty neplatenej práci. Prístup založený na nákladoch a na príležitosti oceňuje hodnotu práce na základe potenciálnej trhovej mzdy člena domácnosti, ktorý danej práci venuje čas (a preto tú mzdu nezíska). Základným predpokladom je, že člen domácnosti sa vzdal zárobkov pre domácu výrobu. Tento prístup môže nadhodnocovať hodnoty, pretože veľká časť výroby si nevyžaduje vysoké zručnosti. Napríklad použitie mzdy mozgového chirurga na ohodnotenie venčenia rodinného psa pripisuje vysokú cenu činnosti s nízkou kvalifikáciou. Okrem toho, určitú produkciu v domácnosti robia ľudia, ktorí nezarábia trhovú mzdu. Hoci ich mzdová sadzba by sa mohla pripísať pomocou mzdových sadzieb pracovníkov s podobným vzdelaním a inými pozorovanými charakteristikami, pretože títo ľudia nepracujú, môžu existovať určité charakteristiky, ktoré im bránia zarábať túto zistenú trhovú mzdu. Prístup založený na náhrade nákladov zohľadňuje, koľko by stálo najat' pracovníka na vykonanie činnosti. Použitie mzdy špecialistu na každú úlohu v domácnosti – napr. plat inštalatéra za opravu pretekania potrubia – nadhodnocuje hodnotu vstupu, pretože špecialisti pracujú efektívnejšie a potrebujú menej času na vykonanie tej istej úlohy. Všeobecný mzdový prístup uplatňuje mzdovú sadzbu zamestnanca v domácnosti alebo opravára na ohodnotenie času venovaného všetkým nezaplateným činnostiam.

Príspevok neplatenej práce sa v jednotlivých krajinách značne líši. Z nákladov na výmenu vyplýva, že príspevok pracovných síl, ktoré sa venujú neplatenej práci predstavuje od 19% HDP v Kórei až do 53% HDP v Portugalsku. Odhady hornej hranice vychádzajú z

uplatnenia prístupu založeného na nákladoch a na príležitostiach. Z jednoduchých priemerov oboch prístupov vyplýva, že zhruba jedna tretina, či dokonca možno až polovica všetkých hospodárskych činností predstavujúcich prínos pre HDP krajiny sa v členských štátoch OECD nenachádza v systéme národných účtov. Rozsah, v akom veľké časti populácie mladšie ako 15 rokov a staršie ako 64 rokov vykonávajú neplatenú prácu sa preto javí ako podhodnotený.

Údaje z prieskumu využívania času a výstavba paralelných satelitných účtov spravila príspevok produkcie domácností transparentným. Pre krajiny s dostupnými údajmi o používaní času, sa odhady satelitných účtov pohybujú od dodatočných 20% do 60% HDP, čo zdôrazňuje príspevok tohto skrytého sektora k hospodárskemu rastu, ale najmä k hospodárskemu blahu.

Ale je tu ešte niečo dôležitejšie, než priradenie peňažnej hodnoty k príspevkom výroby v domácnosti - informovanosť o hodnote neplatenj práce vedie k uznaniu, že tieto tri sektory (domácnosti - trh – vláda) - a pre mnohé krajiny aj sektor mimovládnych organizácií - sú štrukturálne prepojené na hospodárskej úrovni. Sektor výroby v domácnosti by sa nemali vnímať ako prídavná, dodatočná myšlienka, ale skôr ako jeden zo základných stavebných kameňov. Z politického hľadiska, by sa spôsob a miera, ako ľudia rozdeľujú svoj čas medzi platenú a neplatenú prácu, mal použiť na pochopenie vplyvu „makro-politik“ na tých, ktorí vykonávajú neplatenú prácu, ako aj na tých, ktorí pracujú najmä v rámci formálnych trhov. Z pohľadu klasickej ekonómie táto práca znižuje náklady na prácu, čo na makro úrovni umožňuje menší mzdový fond, a tým aj viac možností na zisky, čo uľahčuje proces akumulácie v danom čase. Neplatený čas vynaložený na tieto činnosti možno potom považovať za „dotáciu“ pre podnikateľský sektor, alebo ako „prevod“ (či dokonca „dar“) z jednej inštitúcie (domácnosti/rodiny) do inštitúcie trhu. To, že neplatená práca môže byť dôležitá na osobnej úrovni pre dodávateľa aj príjemcu, nemení nič na skutočnosti, že ak výkon (prítomnosť v domácnosti) tejto práce chýba, tak na udržanie rovnakej životnej úrovne pracujúcich a ich rodín bude ako kompenzačné opatrenie nevyhnutné zvýšenie

úrovne ich reálnej mzdy, čo má potom dôsledky na štruktúru nákladov a sadzby mzdových ziskov. Neplatená práca v rámci „dotácií“ zároveň poskytuje výsledok v nižších celkových podieloch na trhu práce, príjmoch, ktoré by sa mohli generovať, ako aj v nižšej úrovni efektívneho dopytu po tovare a službách, ktoré by mohli poskytovať zamestnanosť a vytváranie ďalšej hospodárskej činnosti, najmä v oblasti intenzívnej zamestnanosti.

V niektorých štúdiách, ktoré táto práca analyzuje sa tiež uvádza, že to, že niekto v domácnosti pracuje výlučne na domácich prácach (t. j. iný príbuzný alebo pracovník v domácnosti), nemá veľký vplyv na množstvo času, ktorý muži trávia neplatenou prácou v domácnosti, ale má veľký vplyv na čas žien v tej istej kategórii. Štúdie teda uvádzajú pozitívny vplyv na čas strávený inými činnosťami vrátane (platenej) práce na trhu. Takto sa potvrdzuje skutočnosť, že neplatená práca žien v domácnosti tvorí prekážku pri hľadaní alebo udržaní plateného zamestnania.

Inú súvislosť neplatenej práce a zvyšku hospodárstva predstavuje jej pripojenie na dodávanie tovaru verejného sektora. Napríklad, nezaplatená práca poskytuje starostlivosť domácnosti a chronicky chorým alebo tým, ktorí potrebujú zdĺhavé ošetrovanie; starostlivosť sa poskytuje v nemocniciach z dôvodu nedostatku ošetrovateľov, sanitárneho personálu, kuchárov atď.

Tvrdíme teda, že z hľadiska celého hospodárstva neplatená (opatrovateľská) práca zaplňa medzery v oblasti infraštruktúry tým, že „dotuje“ verejný sektor poskytovaním tovaru a služieb. Na záver tejto časti je na rade niekoľko slov o empirických nástrojoch. Väčšia dostupnosť údajov o používaní času v posledných rokoch uľahčila výstavbu satelitných účtov, ktoré zachytávajú výroby mimo hraníc SNA. Napriek tomu je tu veľká potreba sfunkčnit' tieto predstavy a začleniť ich do modelových nástrojov, ktoré je možné využiť na makroekonomické analýzy a hodnotenia vplyvu.

Sociálne účtovníctvo maticovej analýzy (SAM) je účinný spôsob skúmania prepojenia medzi neplatenou prácou a trhovým hospodárstvom. SAM je štvorcová matica, ktorá predstavuje transakcie medzi rôznymi sektormi a aktérmi v hospodárstve a zvyčajne

pozostáva zo šiestich účtov: činnosti (výrobné odvetvia hospodárstva), komodity (medziprodukty, domáce a dovezené tovary používané vo výrobe), výrobné faktory (ako je kapitál a práca, zvyčajne rozčlenené podľa zručností alebo iných charakteristík), inštitúcie (ako sú domácnosti, firmy a vláda), kapitálový účet (ktorý zahŕňa finančnú stránku makro ekonomiky) a zvyšok sveta. SAM majú samy osebe hodnotu a umožňujú krátkodobé hodnotenia; poskytujú však aj informačný základ pre zostavenie výpočtových modelov všeobecnej rovnováhy, z ktorých najslubnejšia je štrukturálna odroda, podľa názoru tohto autora. To, čo sa zatiaľ neurobilo, je identifikácia činností a komodít príspevkami neplatenej pracovnej sily.

Toto predstavuje povzbudzujúce kroky smerom k budovaniu vhodných modelových nástrojov na simuláciu a analýzu vplyvu. Nedostatky v údajoch a príliš zjednodušujúce predpoklady treba brať do úvahy s istou mierou výhrady, lebo sa často stáva, že základné predpoklady a rozhodnutia o vytvorení modelov môžu spôsobovať, že zistenia sú ťažko prijateľné bez výhrad. Napriek tomu poukazujú na analytické myslenie a empirický výskum, vďaka ktorým robíme neviditeľné časti hospodárstva transparentnými, čo nám umožňuje sledovať dôsledky obchodu, fiškálneho, menového a výmenného kurzu politiky vo všetkých segmentoch hospodárstva.

2. NEPLATENÁ PRÁCA V DOMÁCNOSTIACH

2. 1. Neplatená práca v oblasti opatrovania odkázaných

Opatrovanie odkázaných ľudí predstavuje globálny problém súčasnosti. Globálny však nielen v geografickom zmysle tohto slova, ale aj v zmysle štruktúry verejných politík.

Väčšinou je tento problém vnímaný najmä, či dokonca výhradne ako súčasť sociálnych politík. Takéto vnímanie je však veľmi úzke a v konečnom dôsledku je veľmi pravdepodobné, že práve toto úzke vnímanie tohto problému má na svedomí jeho neriešenie, resp. nedostatočné riešenie. Z viacerých dôvodov je zrejmé, že potreba starostlivosti o odkázaných ľudí bude narastať v celosvetovom meradle a je celkom isté, že tento trend predstavuje významnú výzvu aj pre verejné politiky na Slovensku.

Pokiaľ uvádzame štruktúru verejných politík máme na mysli, že zatiaľ čo v niektorej z nich predstavuje nárast počtu ľudí odkázaných na starostlivosť zo strany iných problém (sociálna politika), tak v inej z nich to isté predstavuje príležitosť (politika zamestnanosti).

Už len tento fakt by mal postačovať nielen na to, aby vlády vnímali potrebu globálneho riešenia (v zmysle štruktúry verejných politík), ale aj na to, aby takéto vzájomne prepojené riešenia definovali a realizovali ich. Táto analýza môže v tejto súvislosti poslúžiť ako dobrý

návod, alebo aspoň nápad, ktorý dozaista treba operacionalizovať (čo presahuje rámec našej analýzy)¹⁵, čo si vyžaduje najmä detailnejšie naplánované rozpočtové a kompetenčné opatrenia, ale náš text poskytuje veľmi užitočné a aj prakticky uchopiteľné východisko pre takýto postup¹⁶.

Ak sa primerane nebudú riešiť súčasné deficity v poskytovaní opatrovateľských služieb a v ich kvalite, riziko predstavuje vážnu a neudržateľnú globálnu krízu v oblasti starostlivosti, ale zároveň sa zvýšia rodové nerovnosti v práci. Opatrovateľská práca pozostáva z dvoch prekrývajúcich sa činností: (1) priamej a osobnej starostlivosti a vzťahových aktivít, ako je kŕmenie dieťaťa alebo starostlivosť o chorého partnera (2) a činnosti nepriamej starostlivosti, ako je varenie a upratovanie. Neplatená opatrovateľská práca je opatrovateľská práca poskytovaná neplatenými opatrovateľmi bez peňažnej odmeny. Neplatená starostlivosť sa považuje za prácu, a preto je kľúčovým rozmerom sveta práce. Platená starostlivosť je vykonávaná za mzdu alebo zisk opatrovateľmi. Zahŕňa širokú škálu pracovníkov osobnej služby, ako sú zdravotné sestry, učitelia, lekári a osobní opatrovatelia. Pracovníci v domácnosti, ktorí poskytujú priamu aj nepriamu starostlivosť v domácnostiach, sú tiež súčasťou pracovnej sily v oblasti starostlivosti.

Väčšinu opatrovateľskej práce na celom svete vykonávajú neplatené opatrovateľky, väčšinou ženy a dievčatá zo sociálne znevýhodnených skupín. Neplatená opatrovateľská práca je kľúčovým faktorom pri určení toho, či ženy vstupujú do zamestnania a zotrávajú v zamestnaní, ako aj kvality práce, ktorú vykonávajú. Zatiaľ čo opatrovateľská práca môže byť obohacujúca, ak jej je priveľa a ak zahŕňa veľa námahy, bráni hospodárskym príležitostiam a dobrému životu neplatených opatrovateľov a znižuje úroveň ich ľudských práv.

¹⁵ Avšak niektoré odporúčania pre operacionalizovanie tejto témy na záver analýzy ponúkame.

¹⁶ Výhodou v podmienkach SR je, že z veľkej časti ide o kompetencie jedného ministerstva (MPSVR SR), hoci si to vyžaduje prepojenie s rezortom zdravotníctva a pokiaľ ide o výkon aj so samosprávami tak na regionálnej, ako aj miestnej úrovni.

Väčšina opatrovateliek sú ženy, často migrantky¹⁷, ktoré pracujú v rámci sivej ekonomiky v zlých podmienkach a za nízke mzdy¹⁸. Platená opatrovateľská práca zostane v budúcnosti dôležitým zdrojom pracovných miest, najmä pre ženy. Ľudská stránka opatrovateľskej práce obmedzuje potenciálnu náhradu ľudskej práce robotmi a inými technológiami.

Tento kruh (neplatená starostlivosť – platená práca – platená starostlivosť) ovplyvňuje aj rodové nerovnosti v platenej práci mimo oblasti starostlivosti a má vplyv na rodovú rovnosť v domácnostiach, ako aj na schopnosť žien a mužov poskytovať neplatenú starostlivosť.

Opatrovateľské činnosti pozostávajú z dvoch všeobecných druhov. Po prvé tie, ktoré pozostávajú z „priamych“ činností (čiže vykonávaných osobne voči inej osobe), činností osobnej starostlivosti (niekedy označované ako „starostlivosť“ alebo „vzťahové“ starostlivosti), ako je kŕmenie dieťaťa, starostlivosť o chorého partnera, pomoc staršej osobe pri kúpeli, vykonávanie zdravotných prehliadok alebo výučbu malých detí. Po druhé tie, ktoré sa týkajú poskytovania „nepriamej“ starostlivosti, a ktoré nezahŕňajú osobnú starostlivosť „tvárou v tvár“, ako je upratovanie, varenie, pranie bielizne a iné úlohy údržby domácnosti (niekedy ako „nerelačná starostlivosť“ alebo „práca v domácnosti“, resp. „práca pre domácnosť“), ktoré poskytujú predpoklady pre osobnú starostlivosť. Tieto dva druhy opatrovateľských činností nemožno od seba oddeliť a v praxi sa často prekrývajú v domácnostiach, ako aj v inštitúciách.

Poskytovanie starostlivosti má aj rozmer zdroja alebo finančnú zložku – niekomu vzniknú náklady na poskytnutie starostlivosti. Je to zrejme, ak si uvedomíme pri poskytovaní tejto

¹⁷ To neplatí o Slovensku ako o hostiteľskej krajine, ale v opačnom garde rozhodne áno, keďže podľa dostupných zahraničných štatistických údajov v posledných 10 rokoch pracovalo v oblasti poskytovania osobnej opatrovateľskej starostlivosti o odkázaných ľudí ročne v priemere vyše 50-tisíc (prevažne) žien zo Slovenska v iných krajinách (z geografického hľadiska ako hostiteľské krajiny pre naše ženy/mužov dominujú Rakúsko a Nemecko).

¹⁸ Tu máme viac na mysli migrantky ako ženy, ktoré sa do hostiteľskej krajiny natrvalo presťahovali, nie dočasne dochádzajúce za prácou, čo teda nie je príklad žien zo Slovenska, ale aj naše ženy niekedy pracujú v nevyhovujúcich pracovných podmienkach vrátane odmeňovania. Pracovným podmienkam sa venujeme v inej kapitole tejto analýzy.

starostlivosti vo formálnej (platenej) podobe položku ako platba za čas a úsilie opatrovateľa, ktorá zahŕňa platy opatrovateľov alebo platenú dovolenku pre opatrovateľov. Náklady môžu byť aj nepeňažné, pokiaľ ide o možnosti angažovania sa v zamestnaní a typy pracovných miest, ku ktorým majú neplatení opatrovatelia prístup.

Opatrovateľská práca môže byť skutočne platená alebo neplatená. Neplatená opatrovateľská práca sa stará o osoby alebo sa v jej rámci vykonávajú domáce práce bez akejkoľvek explicitnej peňažnej náhrady. Väčšina neplatennej starostlivosti sa takmer vo všetkých spoločnostiach uskutočňuje v domácnostiach, najčastejšie poskytovaných ženami a dievčatami. Neplatení opatrovatelia sa však starajú aj o ľudí mimo svojich rodín, ako sú priatelia, susedia a členovia komunity, a v rámci rôznych inštitúcií (verejných, trhových, neziskových) na dobrovoľnom základe.

Platená opatrovateľská práca je opatrovateľská práca vykonávaná pre zisk alebo plat poskytovaná pre súkromné domácnosti (ako v prípade pracovníkov v domácnosti) a/alebo pre verejné alebo súkromné nemocnice, kliniky, domovy dôchodcov, školy a iné zariadenia starostlivosti. Opatrovatelia môžu túto činnosť vykonávať (1) v pracovnoprávných vzťahoch, v ktorých je zamestnávateľom súkromná osoba alebo domácnosť, verejná agentúra, súkromný neziskový podnik alebo súkromná nezisková organizácia, (2) alebo môžu pracovať na vlastný účet (samostatne zárobkovo činné osoby).

Ženy poskytujú prevažnú väčšinu neplatennej starostlivosti. Pokiaľ ide o počet hodín strávených v tejto činnosti predstavujú tiež väčšinu neplatených opatrovateľov na celom svete. Neplatení opatrovatelia sa nachádzajú vo všetkých spoločnostiach vrátane tých, ktoré majú rozsiahly sociálny štát, alebo v ktorých trh socializoval alebo speňažoval rôzne aspekty starostlivosti. Neplatené formy poskytovania starostlivosti môže byť niekedy podporené dávkami alebo príspevkami na sociálnu ochranu, ako v prípade poskytovania

„hotovostného príspevku“ zameraného na kompenzáciu strát zo zárobku alebo na uznanie príspevku neplatených opatrovateľov¹⁹.

Skutočnosť, že značná časť opatrovateľskej práce vo všetkých spoločnostiach zahŕňa rutinné domáce práce a často drinu, je nerovnomerne rozdelená medzi ženy a mužov a poskytuje sa na neplatenom základe, spôsobuje značné náklady, ktoré jej poskytovanie prináša tým, ktorí ju poskytujú. Tieto náklady majú za následok fyzickú námahu, emocionálnu záťaž, peňažné záväzky, nedostatok času, stratené príležitosti a stratu na príjmoch – všetko faktory, ktoré potenciálne ochudobňujú poskytovateľov starostlivosti aj príjemcov.

Kvalitná starostlivosť okrem iného znamená prístup k službám cenovo dostupnej starostlivosti zabezpečované opatrovateľmi s potrebnými zručnosťami. V posledných desaťročiach zmeny na trhoch práce ovplyvnili poskytovanie neplatenej aj platenej starostlivosti. Procesy feminizácie a informatizácie trhu práce, ako aj proces globalizácie sú spojené s rastúcou nerovnosťou príjmovej úrovne a s prehĺbením existujúcich foriem deprivácie a neistoty, ktoré možno pripísať aj neuspokojeným potrebám v oblasti starostlivosti.

2. 2. Rozdelenie neplatenej práce medzi mužov a ženy

Tradičné oddelenie hospodárskej a „nehospodárskej“ práce viedlo k marginalizácii, podhodnotení a privatizácii neštátnej práce, najmä činnosti spojené s materstvom a starostlivosťou. Tieto „nehospodárske“ činnosti boli umiestnené mimo produktívnej sféry a následne do „oblasti práce“.

Muži a ženy robia rôzne druhy neplatenej práce. Typickými mužskými úlohami sú stavebníctvo a opravárenské práce. Muži tiež venujú trochu viac času starostlivosti o

¹⁹ V prípade SR tento účel napĺňa peňažný príspevok na opatrovanie podľa § 40 zák. č. 447/2008 Z. z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia v znení neskorších predpisov

záhradu, starostlivosti o domáce zvieratá a dobrovoľníctvu, ale miera ich účasti na týchto činnostiach je rovnaká ako u žien. Úlohy, ktoré sa tradične považujú za „prácu žien“ (napr. varenie a upratovanie) naďalej vykonávajú predovšetkým ženy.

Na základe realizovaných medzinárodných výskumov, ktoré analyzovali experti OECD²⁰ sa ukazuje, že v bežný deň pripravuje jedlo 82% žien, zatiaľ čo mužov len 44%. Priemerný čas, ktorý strávia ženy pri varení je štvornásobok času stráveného mužmi.

V 28 krajinách, za ktoré sú k dispozícii údaje, takmer dve tretiny ľudí varia v bežný deň²¹. Miera účasti sa však pohybuje od minimálne 44% v Írsku a Indii do viac ako 75% v severských krajinách. Napriek tomu, že účasť je podmienená, výskumy zaznamenali opačné pomery pokiaľ ide o čas strávený varením a podiel ľudí, ktorí trávajú čas varením. Takže napríklad v Indii varí menej ako polovica dospelých, avšak tí, ktorí varia, trávajú takmer tri hodiny denne v kuchyni. Na druhej strane v Nórsku a Dánsku sa veľká väčšina obyvateľstva zaoberá varením, ale denne tomu venujú sotva jednu hodinu.

3. EKONOMICKÝ POTENCIÁL NEPLATENEJ PRÁCE

V predošlých kapitolách analýzy sme si popísali metodologické východiská, ktoré predstavujú základ pre ďalší krok pri dosiahnutí určenej cieľa tejto analýzy. Teoreticky si

²⁰ Society at Glance 2011 – OECD Social indicators, OECD, Paríž 2011, https://www.oecd-ilibrary.org/socialissues-migration-health/society-at-a-glance-2011/cooking-and-caring-building-and-repairing_soc_glance-20113-en

²¹ Cooking and Caring, Building and Repairing: Unpaid Work around the World, in Society at Glance 2011 – OECD Social indicators, OECD, Paríž 2011, https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj1mJWhus7wAhX3gP0HHcHwAHkQFjAAegQIAhAD&url=https%3A%2F%2Fwww.oecd-ilibrary.org%2Fcooking-andcaring-building-and-repairing_5kgdxh7z7w6h.pdf&usg=AOvVaw2HdhnXTNnPfUZG748JRNfA

uvedomujeme možnosť využívať presun neplatenej práce v oblasti starostlivosti o domácnosť do podoby formalizovanej trhovej práce, ale v tejto fáze je potrebné posunúť sa k odhadu, aký potenciál pre tvorbu pracovných miest sa v takomto možno presune skrýva. Toto bola jedna z najnáročnejších častí našej práce. Nie preto, že by dostupných informácií, ktoré by pri odhadovaní spomínaného potenciálu neboli dostupné, ale skôr preto, lebo takýchto informácií je relatívne veľa, avšak z hľadiska rôznych metodologických prístupov a predovšetkým kvôli nekonzistencii údajov, s ktorými tieto prístupy pracujú sú jednotlivé výsledky rôzne a nie je jednoduché ich jednotne interpretovať a prípadne extrapolovať tak, aby poskytovali jednoznačnú odpoveď na veľkosť potenciálu neplatenej práce pri vytváraní nových pracovných miest, resp. pri definovaní pracovných príležitostí v podmienkach Slovenskej republiky.

V tejto kapitole teda budeme uvádzať globálne údaje buď v agregovanej, alebo neagregovanej podobe, prípadne za nejakú sledovanú časť sveta alebo skupinu krajín. Na základe tohto všeobecného východiska potom v ďalšej kapitole budeme uvádzať štatistické údaje či približné údaje za Slovenskú republiku.

Najskôr však z metodologického hľadiska zadefinujeme, že domácnosti z pohľadu ich ekonomickej produkcie musíme považovať za produkčné jednotky. V odbornej literatúre sa dokonca používa v tejto súvislosti ich označenie za dielne, ktoré nepretržite produkujú najrôznejšie služby a tovary, prípadne sú domácnosti označované za určitú časť národného hospodárstva („priemysel domácností“), pretože vykonávajú (ekonomicky) produktívne činnosti za použitie kapitálu (finančného, ľudského) domácností. Preto sa na opis ekonomických činností domácností a ich členov používa aj pojem ekonomika domácností.

3.1. Globálne odhady potenciálneho nárastu nových pracovných miest

Ako východisko však jednoznačne slúžia potvrdené a doložené zistenia o rastúcej potrebe v oblasti služieb starostlivosť o domácnosť, resp. priamo o odkázaných ľudí (v podobe

opatrovateľskej starostlivosti). Jedným zo základov, z ktorých budeme vychádzať sú údaje, ktoré sme uviedli v predošlej kapitole analýzy. Druhým zo základov sú ciele trvalo udržateľného rozvoja (Sustainable Development Goals, SDGs), ako ich zadefinovala Organizácia Spojených národov.²²

Odborníci odhadujú, že dosiahnutie stanovených cieľov predovšetkým pokiaľ ide o pokrytie potrieb v oblasti starostlivosti si bude vyžadovať zdvojnásobenie investícií v rámci oblasti starostlivosti, čo by mohlo viesť globálne k celkovému počtu 475 miliónov pracovných miest do roku 2030, čo znamená 269 miliónov nových pracovných miest²². V roku 2015 potrebovalo globálne podľa údajov OSN starostlivosť 2,1 miliardy ľudí (1,9 miliardy detí mladších ako 15 rokov, z ktorých 0,8 miliardy bolo mladších ako šesť rokov a 0,2 miliardy boli staršie osoby priamo vo veku alebo staršie ako je priemerná dĺžka života). Predpokladá sa, že do roku 2030 dosiahne počet klientov služieb starostlivosti 2,3 miliardy, čo bude spôsobené ďalšími 0,1 miliardami starších osôb a ďalšími 0,1 miliardami detí vo veku od 6 do 14 rokov.

Rozmach ťažkých zdravotných postihnutí znamená, že približne 110 – 190 miliónov ľudí so zdravotným postihnutím by si mohli vyžadovať starostlivosť alebo pomoc počas ich celého života.

Ďalšou dôležitou cieľovou skupinou pre poskytovanie služieb starostlivosti sú domácnosti s jedným rodičom, ktoré predstavujú 5,3% celosvetového obyvateľstva v produktívnom veku (300 miliónov ľudí). Porovnanie štatistických údajov v časových radoch ukazuje, že celosvetovo (ale najmä v ekonomicky vyspelých krajinách) sa zaznamenáva rozmach tejto podoby domácností. (Tu treba uviesť, že takýto trend pozorujeme aj v podmienkach

²² Väčšina autorov štúdií a výskumov, ktoré predstavovali základ pre spracovanie tejto kapitoly počíta s tým, že presun neformálnej/neplatennej práce do priestoru formálneho trhu práce môže (aspoň čiastočne) prispieť k naplneniu niekoľkých rozvojových cieľov. Viac o samotných cieľoch na <https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/> ²² Pozri bližšie scenár vysokej cesty na str.

Slovenskej republiky, ale teraz sa nebude bližšie venovať ani príčinám, ani hodnoteniu tohto spoločenského trendu. Pre účely tejto analýzy nám stačí skonštatovať, že aj v podmienkach Slovenska je táto cieľová skupina služieb starostlivosti o domácnosť relevantná, a to aj s ohľadom na budúci vývoj.) Celosvetovo až 78,4% takýchto domácností vedú ženy, ktoré čoraz viac zodpovedajú za finančné náklady a starostlivosť o deti a domácnosť bez podpory otcov.

Odhady založené na údajoch z prieskumov o využití času osobami v 64 krajinách (čo predstavuje 66,9% svetovej populácie v produktívnom veku) ukazujú, že každý deň sa v neplatenej starostlivosti strávi 16,4 miliardy hodín. To zodpovedá 2,0 miliardám ľudí, ktorí pracujú 8 hodín denne bez odmeny. Ak by sa takéto služby ohodnotili na základe hodinovej minimálnej mzdy, predstavovali by 9% svetového HDP, čo zodpovedá 11 biliónom USD (v parite kúpnej sily v roku 2011). Prevažnú väčšinu neplatenej opatrovateľskej práce tvorí práca v domácnosti (81,8%), ďalej priama osobná starostlivosť (13,0%) a dobrovoľnícka práca (5,2%).

Celkovo celosvetová pracovná sila v oblasti starostlivosti predstavuje 381 miliónov pracovníkov (249 miliónov žien a 132 miliónov mužov). Tieto údaje predstavujú 11,5 % celkovej celosvetovej zamestnanosti, čo predstavuje 19,3 % celosvetovej zamestnanosti žien a 6,6 % celosvetovej zamestnanosti mužov. Vo výraznej väčšine krajín platí, že čím vyšší podiel na celkovej zamestnanosti vyššia predstavuje miera pracovnej sily v oblasti starostlivosti, tým častejšie v týchto počtoch prevládajú ženy. Približne dve tretiny svetovej pracovnej sily v oblasti starostlivosti sú ženy a tento podiel sa zvyšuje na viac ako tri štvrtiny v Amerike, v Európe a Strednej Ázii.

Väčšina opatrovateľov je zamestnaná v oblasti vzdelávania (123 miliónov) a v zdravotníctve a sociálnej práci (92 miliónov). Celkovo 215 miliónov pracovníkov (143 miliónov žien a 72 miliónov mužov) predstavuje 6,5% celkovej svetovej zamestnanosti v roku 2018. Pracovníci v domácnosti predstavujú aspoň 2,1 % celkovej celosvetovej zamestnanosti: existuje 70,1 milióna pracovníkov v domácnosti zamestnaných

domácnosťami na celom svete; z toho 49 miliónov žien a 21 miliónov mužov. Opatrovatelia pracujúci mimo sektorov starostlivosti predstavujú 24 miliónov pracovníkov, čo je 0,7% celkovej celosvetovej zamestnanosti. Pracovníkov, ktorí sa o nikoho nestarajú (napríklad účtovníci, kuchári alebo upratovačky), pracujúcich v sektoroch starostlivosti je 72 miliónov, čo je 2,2% celkovej celosvetovej zamestnanosti.

Kvalitné zamestnanie v oblasti starostlivosti, ktoré podporuje rodovú rovnosť a prináša výhody všetkým zúčastneným (príjemcovia starostlivosti, opatrovatelia a neplatení opatrovatelia) je možné a realizovateľné. Dokazuje to štúdia makroekonomickej simulácie do roku 2030 v 45 krajinách, ktoré predstavujú 85% svetového HDP a takmer 60% svetovej populácie a pracovnej sily. Kombinovaná zamestnanosť v oblasti vzdelávania a zdravotnej a sociálnej práce v týchto 45 krajinách predstavovala v roku 2015 približne 206 miliónov pracovníkov, čo predstavovalo takmer 10% ich celkovej zamestnanosti a zodpovedalo 8,7% kombinovaného HDP týchto krajín.

3. 1. 1. Scenár zachovania súčasného stavu (status quo)

Simulácia porovnáva scenár zachovania súčasného stavu (status quo) so scenárom tzv. vysokej cesty²³. Scenár zachovania súčasného stavu predpokladá, že zamestnanosť v oblasti starostlivosti sa do roku 2030 zmení spolu s transformáciami populácie a demografickými premenami, ale že súčasná miera pokrytia potreby po službách starostlivosti, normy kvality poskytovanej služby a pracovné podmienky v sektoroch starostlivosti zostanú konštantné. To teda znamená, že existujúce deficity v oblasti starostlivosti budú naďalej pretrvávať. Podľa tohto scenára sa odhaduje, že celková sektorová zamestnanosť vo vzdelávaní a zdravotníctve a sociálnej práci sa do roku 2030 pravdepodobne zvýši takmer o štvrtinu na celkovo 248 miliónov pracovných miest. To zahŕňa 94 a 95 miliónov opatrovateľov a 29 a 30 miliónov pracovníkov v oblasti

²³ Tento scenár predpokladá výraznejší rast v záujme naplňania Cieľov udržateľného rozvoja OSN.

vzdelávania a zdravotnej a sociálnej práce, ktorí nie sú opatrovatelia. Okrem toho sa vytvára 110 miliónov pracovných miest v iných sektoroch (nepriame pracovné miesta). Ak sa nasledujúci vývoj bude riadiť podľa scenára súčasného stavu, celková zamestnanosť v hospodárstve starostlivosti a v iných odvetviach bude do roku 2030 predstavovať 358 miliónov pracovných miest.

Podľa scenára zachovania súčasného stavu (status quo) by celkové verejné a súkromné výdavky na poskytovanie opatrovateľských služieb mali vzrásť na 14,9 bilióna USD do roku 2030, čo zodpovedá 14,9 % celkového predpokladaného HDP sledovaných štyridsiaticich piatich krajín v roku 2030. Toto zvýšenie oproti súčasnému podielu 8,7 % HDP (od roku 2015) podľa scenára súčasného stavu bude významnou mierou ovplyvňovať demografická transformácia (v tomto zmysle ide najmä o predlžovanie stredného veku dožitia) do roku 2030 a s tým spojený nárast nákladov na zdravotnú a dlhodobú starostlivosť. Inými slovami, ak sa investície do poskytovania opatrovateľských služieb nezvýšia o 6 percentuálnych bodov svetového HDP, súčasný deficit pokrytia službami starostlivosti sa ešte viac zhorší a aj pracovné podmienky opatrovateľov očakáva zhoršenie.

3. 1. 2. Scenár tzv. vysokej cesty

Scenár tzv. vysokej cesty vychádza z príslušných cieľov stanovených Cieľmi trvalo udržateľného rozvoja OSN a je základom Programu dôstojnej práce (pre jednotlivé členské krajiny) Medzinárodnej organizácie práce (MOP)²⁴. Výsledky simulácie ukazujú, že rastúce investície do ekonomiky starostlivosti by mali viesť k existencii celkovo 475

²⁴ Programy dôstojnej práce pre jednotlivé krajiny (Decent Work Country Programmes, DWCPs) boli spracované ako hlavný prostriedok poskytovania podpory MOP členskými krajinami. DWCPs majú dva základné ciele. Podporujú dôstojnú prácu ako kľúčový komponent národných rozvojových stratégií. Zároveň organizujú vedomosti, nástroje, advokáciu a spoluprácu MOP v službách tripartitných zložiek v rámci založenom na výsledkoch s cieľom napredovať v programe dôstojnej práce v oblastiach komparatívnych výhod organizácie. Tripartizmus a sociálny dialóg sú ústrednými bodmi plánovania a vykonávania koherentného a integrovaného programu pomoci MOP zložkám členských štátov. Viac na <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/program/dwcp/lang--en/index.htm>

miliónov pracovných miest v oblasti starostlivosti do roku 2030, čo je 117 miliónov dodatočných nových pracovných miest nad rámec súčasného stavu alebo 269 miliónov nových pracovných miest v porovnaní s počtom pracovných miest v roku 2015. Z týchto vytvorených dodatočných pracovných miest by 78 miliónov bolo v oblasti vzdelávania, zdravotníctva a sociálnej práce, čím by sa zvýšila celková odvetvová zamestnanosť z 206 miliónov v roku 2015 na 326 miliónov pracovných miest do roku 2030. Starostlivosť a vzdelávanie detí v ranom detstve (39 miliónov) a dlhodobá starostlivosť (30 miliónov) predstavujú podoblasti s najväčším príspevkom k potenciálu vytvárania týchto pracovných miest. S celkovým príspevkom 9 miliónov nových pracovných miest potom nasleduje zdravotná a sociálna starostlivosť. Zvyšných 39 miliónov dodatočných pracovných miest sa bude vytvárať v iných sektoroch (preto och v tejto súvislosti označujeme ako nepriame pracovné miesta). Toto číslo predstavuje nižší odhad, keďže štúdie, z ktorých sme vychádzali nezahŕňali odhad vplyvu účinkov, ktoré by na zamestnanosť a jej vývoj mali zvýšené výdavky domácností na spotrebu.

Realizácia scenára vysokej cesty by vyústila do celkových verejných a súkromných výdavkov na poskytovanie opatrovateľských služieb vo výške 18,4 bilióna USD, čo zodpovedá približne 18,3% HDP sledovaných štyridsiatich piatich krajín v roku 2030.

Rozsah výdavkov na dlhodobú starostlivosť v rámci scenára vysokej cesty, ktorý predpokladá vyššiu mieru krytia a lepšie mzdy pre osobných pracovníkov dlhodobej starostlivosti, je 2,35 bilióna USD oproti 1,11 bilióna USD podľa scenára status quo. Priama generačná výroba podľa scenára vysokej cesty sa odhaduje na takmer dvaapokrát viac ako v prípade scenára status quo: 50,8 milióna formálnych dlhodobých pracovných miest v oblasti starostlivosti v porovnaní s 20,9 milióna do roku 2030. Naplnenie cieľov v scenári tzv. vysokej cesty na pokrytie potrieb dlhodobej starostlivosti, ako aj pomeru počtu príjemcov k počtu pracovníkov by malo viesť k vytvoreniu ďalších takmer 30 miliónov pracovných miest.

3. 2. Alternatívne odhady potenciálu tvorby pracovných miest

V prehľade osemdesiatich deviatich prieskumov pracovných síl vykonaných po celom svete sa odhaduje, že existujú približne 2,3 miliardy potenciálnych neplatených opatrovateľov (1,2 miliardy žien, 1,1 miliardy mužov). Pri tomto odhade sa vychádza z predpokladu, že najmä dospelé ženy a muži na svete, ktorí žijú v domácnostiach s aspoň jedným dieťaťom mladším ako 15 rokov, slabou staršou osobou alebo osobou s ťažkým zdravotným postihnutím alebo dlhodobou chorobou predstavujú potenciálnu potrebu odoberania služieb starostlivosti. Nie všetci potenciálni neplatení opatrovatelia však poskytujú neplatenú starostlivosť.

V krajinách s vysokými príjmami je neplatenou opatrovateľkou zvyčajne žena vo veku od 25 do 54 rokov, často slobodná matka žijúca s jedným alebo dvoma deťmi, ktoré majú prospech z niektorých foriem opatrovateľských zásad, ale ktoré sa spoliehajú najmä na prácu na pol úväzku za mzdu alebo zisk, aby uspokojila potreby svojej rodiny v oblasti starostlivosti.

V sektoroch starostlivosti je dnes na svete 215 miliónov opatrovateľov (v zdravotníctve, sociálnej práci a vo vzdelávaní) a 70,1 milióna pracovníkov v domácnosti. Keď sa tieto údaje rozšíria o pracovníkov podporujúci poskytovanie starostlivosti, globálna pracovná sila predstavuje 381 miliónov, čo je 11,5% celkovej svetovej zamestnanosti.

Ženy tvoria 65% celosvetovej pracovnej sily v oblasti starostlivosti. Tento podiel je vyšší medzi opatrovateľmi v opatrovateľských povolaniach (66%) a medzi pracovníkmi v domácnosti (70%). Celosvetová pracovná sila v oblasti starostlivosti u mužov predstavuje 6,6% zamestnanosti, zatiaľ čo rovnaký podiel u žien je takmer trojnásobok tohto podielu, na úrovni 19,3%.

3. 2. 1. Odhady založené na analýze metódou časových denníkov

MOP predstavila odhady, zakladajúce sa na porovnávaní štatistických údajov zbieraných metódou časových denníkov v 64 krajinách, ktorých populácia predstavuje 66,9% svetovej

populácie v produktívnom veku. Ide o krajiny, v ktorých boli experti MOP schopní dôveryhodným spôsobom využiť údaje o platenej aj neplatenej starostlivosti. Analýza týchto údajov z týchto krajín ukazuje, že čas strávený neplatenou prácou v oblasti starostlivosti (poskytovanie služieb pre svoj vlastný osoh) je 16,4 miliardy hodín denne, pričom ženy prispievajú viac ako tromi hodinami (76,2%) z celkového počtu. Tento časový príspevok zodpovedá dvom miliardám ľudí pracujúcim na plný úväzok (t. j. v rozsahu 40 hodín týždenne) bez odmeny.

Čas, ktorý ženy strávia neplatenou opatrovateľskou prácou, sa v jednotlivých krajinách výrazne líši, od maximálne 345 minút denne (alebo takmer štvrtiny z celého 24hodinového dňa) v Iraku po minimálne 168 minút denne (alebo 2 hodiny a 48 minút) na Taiwane v Číne. Priemernú hodnotu pre 67 krajín s dostupnými údajmi o neplatenej starostlivosti predstavuje Rakúsko a Nemecko, krajiny, v ktorých neplatená starostlivosť poskytovaná ženami predstavuje 269 minút (4 hodiny a 29 minút, alebo 18,7% 24hodinového dňa).

Dĺžka času stráveného poskytovaním neplatenej starostlivosti zo strany mužov sa pohybuje od 200 minút (3 hodiny a 20 minút alebo 13,9% 24-hodinového dňa) v Moldavsku do iba 18 minút v Kambodži, s priemernou hodnotou 110 minút (1 hodina a 50 minút) v Katare. Rozdiel medzi maximálnou a minimálnou hodnotou je faktor 11. Muži strávili neplatenou starostlivosťou v priemere 83 minút, zatiaľ čo ženy strávili 265 minút, čo je viac ako trojnásobok času, ktorý v poskytovaní starostlivosti strávili muži.

3. 2. 2. Odhady finančnej hodnoty poskytnutej starostlivosti

Odhady MOP založené na údajoch z 53 krajín, ktoré predstavujú 63,5% obyvateľstva v produktívnom veku vyplýva, že neplatená opatrovateľská práca by predstavovala 9 % HDP. Z metodologického hľadiska experti OSN pri vypracovaní tohto odhadu priradili ako peňažnú hodnotu jednej hodiny venovanej poskytnutiu opatrovateľskej starostlivosti výšku hodinovej minimálnej mzdy (metodologický prístup založený na nákladoch a na príležitosti). Predstavuje to spolu 11 biliónov parity kúpnej sily USD (PPP) v r. 2011.

Hodnota práce neplatených opatrovníčok predstavuje 6,6% svetového HDP alebo 8 miliárd USD, zatiaľ čo príspevok mužov predstavuje 2,4% svetového HDP alebo 3 miliardy USD. Podľa zverejnených výsledkov hodnota neplatenej starostlivosti sa pohybuje od 2,1% HDP v Kirgizsku do 41,3% v Austrálii, s priemernou hodnotou okolo 10%. Z tohto odhadu vyplýva, že v niekoľkých krajinách hodnota neplatenej starostlivosti prevyšuje príslušné hodnoty výrobnnej, obchodnej, dopravnej a inej kľúčovej trhovej oblasti. Hodnota neplatenej starostlivosti predstavuje nižší podiel HDP v krajinách so strednými a nízkymi príjmami v dôsledku nižších minimálnych miezd.

Konkrétnejšie, 39% zamestnaných žien s deťmi mladšími ako šesť rokov (z ktorých 44% bolo s nízkym príjmom a 29% s vysokým príjmom) bolo najčastejšími poskytovateľmi hlavnej starostlivosti popri práci za mzdu alebo zisk. To naznačuje, že ženy môžu zažívať veľké preťaženie tým, že musia vyvážiť opatrovateľskú starostlivosť so svojimi výrobnými a odmeňovacími hospodárskymi činnosťami, keď im chýba prístup k službám starostlivosti o deti. Ďalší príbuzní (26%), malé dievčatá (približne 12%, ale len 3% malých chlapcov), susedia alebo priatelia (5%) nasledujú v zozname najčastejších neplatených opatrovateľov. Iba 11% uviedlo, že o deti sa stará buď organizovaná starostlivosť o deti (napr. materská škola, detské jasle, podnikové kútiky starostlivosti o malé deti), domáci alebo najatý pracovník alebo ich partner.

V krajinách s vysokými príjmami poskytujú významnú podporu aj neplatení opatrovatelia. Údaje z 30 krajín s vysokými príjmami ukazujú, že v priemere o 25 % detí vo veku od 0 do 2 rokov sa starali neplatení opatrovatelia, ktorí nie sú rodičmi, a to najmenej jednu hodinu počas bežného týždňa v roku 2014 vrátane starých rodičov alebo iných príbuzných, priateľov alebo susedov. Dopyt po neplatených opatrovateľoch detí bol dokonca o niečo vyšší medzi rodičmi detí vo veku 3 až 5 rokov, pričom v priemere v 26,9% prípadov išlo o poskytovanie neplatenej starostlivosti, ktorá nie je rodičovskou starostlivosťou. Medzi 6 – 12-ročnými deťmi, ktoré absolvovali povinnú školskú dochádzku, sa využívanie neplatených opatrovateľov znížilo, ale v priemere to bolo stále 19,6%, čo odráža

obmedzený prístup k formálnym službám starostlivosti mimo školských hodín v mnohých krajinách.

3. 3. Vytváranie pracovných miest v dlhodobej starostlivosti

Odborníci na oblasť sociálnej práce a špecificky na poskytovanie dlhodobej starostlivosti odhadujú, že pre zachovanie schopnosti poskytovať uvedenú starostlivosť na akceptovateľnej kvalitatívnej úrovni a zároveň dodržať akceptovateľné pracovné podmienky pre opatrovateľov je na 100 obyvateľov vo veku 65 rokov odkázaných na starostlivosť zo strany inej osoby potrebných 4,2 pracovníka formálnej dlhodobej starostlivosti. Ak teda vychádzame z takto definovanej potreby, tak potom môžeme skonštatovať, že oproti tejto hraničnej hodnote výsledky naznačujú približný nedostatok 13,6 milióna pracovníkov v oblasti formálnej dlhodobej starostlivosti v členských krajinách OECD od roku 2013 nad rámec existujúcej pracovnej sily 11,9 milióna pracovníkov formálnej dlhodobej starostlivosti.

Pokiaľ ide o verejné financovanie dlhodobej starostlivosti, podiel HDP vynaloženého na dlhodobú starostlivosť sa pohybuje od maximálne 2% v mnohých krajinách OECD s vysokými príjmami (s najvyšším výsledkom 2,3% v Nórsku) na minimum takmer žiadneho verejného financovania vo viacerých krajinách²⁵. Hoci na jednej strane nie je možné povedať, že by v oblasti osobnej starostlivosti nebol zaznamenaný žiadny posun spôsobený technologickým pokrokom, zároveň sa odborníci na túto oblasť v princípe na celom svete zhodujú v názore, že pokrok v oblasti nových moderných technológií predstavuje len veľmi obmedzené možnosti pokiaľ ide o šetrenie (zníženie dopytu po) pracovných síl v dlhodobej starostlivosti.

²⁵ To, samozrejme, neznamená, že by v týchto krajinách nebola poskytovaná osobná starostlivosť, resp. že by si v nich nevyžadovala žiadne finančné výdavky, ale znamená to, že všetky výdavky tohto druhu sú pokrývané zo súkromných (osobných) zdrojov.

Existujú niektoré dôkazy o prínosoch nových iniciatív, ako je tele-home-care (Kanada), komunikácia a monitorovanie cez obrazovky prostredníctvom videí a senzorov (Holandsko) a technológie núdzovej starostlivosti (Česká republika). Širšie využívanie takéhoto technologického pokroku sa posudzuje z hľadiska ich schopnosti zlepšiť kvalitu starostlivosti o príjemcov.

Rámček 3. 1.

Čo sa svet môže naučiť od japonských robotov²⁶

So zvyšujúcim sa počtom obyvateľov a pracovnou silou Japonsko zavádza do domovov dôchodcov, kancelárií a škôl roboty. Čo môže naučiť iné krajiny, ktoré čelia rovnakým problémom?

Generálny riaditeľ spoločnosti Mira Robotics, ktorá je start-upom spoločnosti Ugo Ken Matsui konštatuje rastúci záujem o prácu jeho spoločnosti, ktorá zahŕňa aj produkciu čistiacich robotov na použitie v domoch a školách.

Nová technológia, starnutie populácie

Uprostred miestnosti v tokijskom domove dôchodcov Silver Wing je zamestnanec a humanoidný robot menom Pepper, ktorý vedie skupinové cvičenia. „Pýtame sa klientov s

²⁶ <https://www.bbc.com/worklife/article/20200205-what-the-world-can-learn-from-japans-robots>

demenciou, kde sú a kto sú v prirodzenom rozhovore s komunikačnými robotmi a ľudským personálom,“ hovorí Kimiya Ishikawa, riaditeľka domova. „[Pre ľudí v porovnaní s robotmi] Je ťažké zapamätať si osobné údaje každého obyvateľa, takže v tejto oblasti robotov využívame [na pomoc].“

Na poschodí majú zamestnanci prístup k robotickým exoskeletómom, ktoré sa zmesia okolo pása a krížov. Tieto prístroje zmiernujú veľké namáhanie tela, pretože pomáhajú starým klientom ľahnúť a vstávať z postele. (Niektoré štúdie preukázali, že viac ako 80% zdravotných sestier v Japonsku má problémy s krížmi.) „Zariadenia pre starostlivosť o seniorov a nemocnice trápí vážny nedostatok zdravotníckych pracovníkov, nie je dosť ľudí na to, aby robili úlohy tak, ako sa robili predtým,“ upozorňuje výskumný pracovník v robotike v Centre for Technology and Society v Nórsku Roger A Søråa.

Socializácia postihnutých vďaka robotom

V opatrovateľskom dome v prefektúre Hyogo, asi 100 km juhozápadne od Kjóta využívajú napr. hovoriaceho detského túliaceho sa robota Parota, ktorý bol vyvinutý pred desiatimi rokmi. Obyvatelia sa s ním radi hrajú, pretože je milý, a zamestnanci ho milujú, pretože je čistý, nevyžaduje jedlo a nikto na neho nie je alergický.

Ďalším príkladom je Telenoid: robot podobný dieťaťu bez nôh a drobných ramien, ktorý reprodukuje z diaľky prijímanú ľudskú reč ako reč dieťaťa. Niektoré publikácie ho kritizovali, že je strašidelný, ale obyvatelia opatrovateľského domu ho milujú. Žena s demenciou ho drží, zatiaľ čo 27-ročná zamestnankyňa Minami Okabe spieva japonskú ľudovú pieseň „do robota“. Usmievavá stará žena drží Telenoid ako dieťa a hovorí: „Znova spievajme pieseň“. Personál tvrdí, že táto žena je zvyčajne veľmi tichá, s robotom však oživa.

Hlavný robotický analytik v poradenskej spoločnosti ABI Research Rian Whitton tvrdí, že Čína a USA rýchlo dobiehajú Japonsko v oblastiach, ako je robotika domácej

starostlivosti: „Japonsko sa napokon zmení zo špičkového dodávateľa robotiky na celom svete, akým bolo kedysi, na relatívne silného hráča po boku Nemecka, Južnej Kórey, Singapuru a čínskeho Taiwanu.“

Náročnejšie i jednoduchšie operácie

Spoločnosť Mira Robotics vytvorila komorníka, ktorý dokáže robiť jednoduché úlohy, ako je umývanie riadu, skladanie oblečenia a vysávanie, čo sú pre robota vlastne dosť zložité úlohy. Mnoho z týchto robotov - Ugo, Telenoid a ďalších - môžu ľudia používať alebo riadiť zo vzdialeného miesta. To umožňuje starším alebo postihnutým ľuďom, ktorí by mohli byť inak vylúčení z práce „veliť“ takýmto robotom umiestneným dokonca aj v inom meste.

Riaditeľ spoločnosti Silver Wing Kimya Ishikawa vysvetľuje, že hlavný výskum sa zameriava na výrobu spoločenských robotov, ktorí dokážu identifikovať - a predvídať - zmeny v zdravotnej starostlivosti u ľudí. Napríklad roboty, ktoré zaznamenávajú konverzácie, aby pomohli ľudským opatrovateľom sledovať pokrok pacienta s demenciou, by mohli čoskoro tiež monitorovať vitálne funkcie a pomocou umelej inteligencie porovnať tieto údaje s databázou symptómov, extrahovať korelácie a vypočítať riziko zhoršenia stavu.

Expert Osaka University na robotiku Hiroshi Ishiguro hovorí, že ďalších „milých a komunikatívnych“ robotov uvidíme na miestach, ako sú hotelové izby alebo reštaurácie. Japonská vláda vlani v 500 triedach po celom Japonsku začala s investíciou 250 miliónov jenov (2,3 milióna USD) zavádzať roboty, ktoré by mali pomáhať pri výučbe angličtiny. Ishiguro verí, že sa budú do našich životov integrovať rovnako ako pred desiatimi rokmi smartfóny. Whitton súhlasí, aj keď tvrdí, že časové rozpätie, kedy sa tak stane je nejasné.

3. 4. Devalvácia opatrovateľskej starostlivosti - výzva pre tvorcov politik

Hoci nemáme pochybnosti o potenciáli vytvárania nových pracovných miest v oblasti starostlivosti, na to, aby tento potenciál nezostal len teoretickej roviny a aby ho jednotlivé

štáty dokázali reálne využiť je potrebné najmä dostatočné uvedomenie si tohto potenciálu zo strany tvorcov verejných politík. Nejde však len o uvedomenie si samotného (ekonomického) potenciálu, ale aj o vplyv takéhoto nastavenia verejných politík na zvyšovanie životnej úrovne ľudí. Výzvu pre takéto povedomie predstavuje napr. devalvácia opatrovateľskej práce z hľadiska jej nie ekonomickej, ale spoločenskej hodnoty (hoci obe tieto hodnoty sú prepojené a navzájom sa ovplyvňujú).

Ako uvádza Eileen Appelbaumová s kolektívom²⁷, v Spojených štátoch sa táto devalvácia odráža v absencii verejných politík na uspokojenie potrieb pracujúcich rodín, ako je cenovo dostupná, kvalitná starostlivosť o deti a platená zdravotná dovolenka. Je to zrejmé aj z detailnejšieho pohľadu na také politické opatrenia, akým je napr. „reforma“ sociálneho zabezpečenia alebo dočasná pomoc pre rodiny v núdzi, ktoré zdôrazňujú „práca na prvom mieste“ nad „starostlivosťou na prvom mieste“, pričom kladú väčší dôraz na to, aby žena pracovala aspoň za minimálnu mzdu a popri tom sa starala o svoje deti, hoci jej zárobok z tejto práce aj tak neostane kvôli zabezpečeniu základnej ekonomickej istoty pre jej rodinu. Táto devalvácia opatrovateľskej práce sa vzťahuje aj na platenú pracovnú silu v oblasti starostlivosti, v ktorej pracovníci – prevažne ženy (v prípade USA najmä farebné ženy) – poskytujú služby za nízke mzdy²⁸. Čiastočne preto, že robia prácu, ktorú tradične robia ženy v domácnosti zadarmo, nie sú títo pracovníci často považovaní za skutočný príspevok k hospodárstvu, za čo by si zaslúžili slušnú finančnú kompenzáciu.

Takto sa stáva, že pri odhadovaní hospodárskej produktivity a blahobytu krajiny sa priznáva neplatennej (ako aj platenej) starostlivosti relatívne nízka spoločenská hodnota, čo vedie výskumných pracovníkov k tomu, aby preskúmali spôsoby, ako priradiť peňažnú hodnotu neplatennej starostlivosti a začleniť „produkcii domácností“ do HDP.

Jedna z nami sledovaných štúdií²⁹ zostrojila odhad HDP pre Spojené štáty na satelitnom účte, ktorý zahŕňa hodnotu produkcie domácností a odhaduje sa, že zahrnutie neplatennej

²⁷ Applebaum, E., Bailey, T., Berg, P., and Kalleberg, A. (2000) Manufacturing Advantage: Why high-performance work systems pay off, Ithaca: ILR Press, <https://www.amazon.com/Manufacturing-Advantage-Performance-Systems-Press/dp/0801486556>

²⁸ Cynthia Hess, Ph.D., and Ariane Hegewisch, M.Phil.: The Future of Care Work: Improving the Quality of America's Fastest-Growing Jobs, Institute for Women's Policy Research, Washington 2019, https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjKp47bkM_wAhVG_rsIHc4oDJ4QFjAKegQIAhAD&url=https%3A%2F%2Fwpr.org%2Fwp-content%2Fuploads%2F2020%2F07%2FC486_Future-of-CareWork_final.pdf&usg=AOvVaw15Yg_JIDaZrY2Qse5fjysU

²⁹ Benjamin Bridgman, Andrew Dugan, Mikhael Lal, Matthew Osborne and Shaunda Villones: Accounting for Household Production in the National Accounts, 1965–2010, May 2012,

práce v domácnosti by v roku 2010 zvýšilo úroveň HDP o 26 %. Dokonca autori pripúšťajú, že aj toto číslo pravdepodobne výrazne podceňuje skutočný príspevok neplatenj starostlivosti k HDP, čiastočne preto, že je založené na údajoch z prieskumov, ktoré merajú len čas strávený vykonávaním konkrétnych činností a nezahŕňajú napríklad poskytovanie dohľadu nad malými deťmi alebo dospelými, ktorí potrebujú starostlivosť.

3. 5. Oceňovanie netrhovej práce

Je zložité určiť trhovú hodnotu netrhovej práce, a je tiež dôležité mať na pamäti skutočnosť, že nie všetok jej prínos je vôbec možné zmerať pomocou trhovej terminológie. Avšak približne určiť jej peňažnú hodnotu - podobne ako snahy o ohodnotenie prírodných zdrojov a služieb, ktoré si so sebou nenesú finančný ekvivalent - môže priniesť dôležité poznatky. Podobné úsilie ukazuje, že trhové transakcie predstavujú iba podmnožinu všetkých služieb a tovaru, na ktoré sa spoliehame, a to aj v prípade, že sa hodnota tohto tovaru a služieb v peňažných hodnotách skutočne meria. Týmto spôsobom je možné obrátiť trhovú logiku samú proti sebe, a preukázať tak jej závislosť na netrhových službách.

Všeobecne rozšírená nespokojnosť s konvenčnými spôsobmi merania ekonomického blahobytu bola motiváciou pre OSN, aby pre meranie spoločenského pokroku (vrátane ekonomického) vyvinula inú metodiku, ktorú poznáme ako Human Development Index³⁰. Okrem neho však rôzne inštitúcie, resp. rôzne skupiny odborníkov na globálnej úrovni vyvinuli aj ďalšie viacrozmerné spôsoby merania ako napríklad Genuine Progress

Indicator³¹, Happy Planet Index³² a Gross National Happiness,³³ ktoré na seba dnes takisto strhávajú nezanedbateľnú pozornosť. V tomto kontexte sa môže zdať spiatočnicke venovať čas a energiu peňažným odhadom, ktoré by viedli k revíziám meraného HDP. Je však chybou nahliadať na tieto alternatívne spôsoby merania ako na náhradu a nie ako na

https://www.researchgate.net/publication/303283600_Accounting_for_household_production_in_the_national_accounts_1965-2010

³⁰ <http://hdr.undp.org/en/content/human-development-index-hdi>

³¹ <https://www.investopedia.com/terms/g/gpi.asp>

³² <http://happyplanetindex.org/>

³³ <https://www.grossnationalhappiness.com/>

doplnok revidovaného HDP, nakoľko majú odlišné účely. Peňažné odhady hodnoty vyprodukovaného tovaru a služieb nikdy neposkytnú celistvý obraz o ľudskom blahobyte. Dokážu však poskytnúť spoločného menovateľa pre analýzu vzťahu medzi ekonomickým vkladom (vstupom) a výdajom (výstupom).

Rámček 3. 2. Situačné oceňovanie vo väčšom kontexte		
Vstupy		Výstupy
Peňažná hodnota vyrobených tovarov a služieb	Užitočnosť alebo šťastie	Schopnosti a iné sociálne ukazovatele svojej hodnoty

Trhové výmeny práce a komodít	Bežné národné účty*	Subjektívne opatrenia vplyvu trhových príjmov a práce na trhu	Ľudské schopnosti, ako je zdravie, vzdelanie a príležitosti na sebauvedomenia.
Nedomáce práce a vnútropodnikové transfery	Oceňovanie neštandardnej práce a transferov vnútropodnikových príjmov	Subjektívne opatrenia vplyvu ne trhových činností a prevodov	
Prírodné bohatstvo a ekologické služby	Odhady nákladov na odpisy a náhradu	Subjektívne opatrenia environmentálnych hodnôt (na základe podmieneného ocenenia	
		alebo odhalených preferencií)	

Čiastočne ako výsledok úsilia OSN o zvýšenie povedomia o ženskej neplatenej práci, veľa štátov začalo realizovať celonárodné reprezentatívne prieskumy zamerané na využitie času, počas ktorých žiadali respondentov, aby si spomenuli na svoje aktivity počas predošlého dňa. V priebehu prvej dekády 21. storočia sa realizovalo viac ako 87 podobných prieskumov, čo je viac ako počas celého 20. storočia. Výsledky ukazujú, že v takmer každej krajine vykonávajú ženy neprimeranú časť všetkej netrhovej práce, a taktiež majú tendenciu pracovať dlhšie ako muži. Tieto výsledky sú prekvapivo rozsiahle a konzistentné a odhaľujú systematické rozdiely medzi domácnosťami, založené nielen na pohlaví, ale tiež na veľkosti a rozložení domácností a počte hodín venovaných netrhovej práci.

Inými slovami, čas venovaný neplatenej práci nie je idiosynkratický a založený na náladách a rozmaroch tých, čo ho poskytujú. Naopak, je starostlivo štruktúrovaný za účelom naplnenia bežných rodinných potrieb, špeciálne teda starostlivosti o deti, seniorov a chorých či ťažko zdravotne postihnutých.

Prieskumy využitia času poskytujú nenahraditeľný nástroj pre odhady cien za náhradu zamestnanca na trhu neplatenj práce. Niekoľko poznámok však treba mať na pamäti. Po prvé, podobné prieskumy mali primárne za cieľ merať konkrétne činnosti, ako napríklad prípravu jedál, upratovanie domácnosti či kŕmenie dieťaťa. Pri zaznamenávaní činností, ktoré obmedzujú vyčlenenie času na produktívnejšiu činnosť (ako napríklad činnosť dozoru alebo náhle povinnosti bez predošlého varovania), často zlyhávajú. Príkladom môže byť množstvo rodičov, ktorí svoje dieťa nenechajú bez dozoru ani vtedy, keď spí. Takisto starostlivosť o dospelého trpiaceho vážnou chorobou, ako napríklad HIV/AIDS, predstavuje konštantnú zodpovednosť, ktorá však vyžaduje iba občasnú explicitnú aktivitu. Analýza prieskumov využitia času, ktoré cielene zachytávajú povinnosti tohto typu, ukazuje, že daná množina činností je skutočne časovo náročná. Zhodnotenie času venovaného starostlivosti takpovediac „podľa potreby“ má aj pri veľmi nízkej sadzbe náhradnej mzdy veľký dopad na zhodnotenie celkovej netrhovej práce.

Po druhé, nie všetky prieskumy využitia času sa venujú výhradne dospelým členom domácností. Mnoho z nich, ako napríklad American Time Use Survey²⁷, si dospelých respondentov vyberajú náhodne. Prieskumy tohto typu je síce možné použiť pri približnom zhodnotení netrhovej práce, neumožňujú však priame zmeranie hodnoty neplatenj práce medzi rozdielnymi typmi domácností, a to aj napriek tomu, že podobné zhodnotenie na mikro úrovni by mohlo poskytnúť dôležitý náhľad do nerovnosti životných podmienok.

²⁷ <https://www.bls.gov/tus/>
60

Například si predstavme dve rodiny so šiestimi členmi, každá s dvoma dospelými a štyrmi deťmi a príjmom 20 000 eur ročne. V jednej rodine sú obaja dospelí zamestnaní na plný úväzok, a každý z nich zarába 10 000 eur. V druhej rodine je na plný úväzok zamestnaný iba jeden dospelý so zárobkom 20 000 eur, zatiaľ čo druhý trávi všetok svoj čas doma a venuje ho starostlivosti o rodinu. Ohodnotenie netrhovej práce by pravdepodobne ukázalo, že druhá rodina má vyšší životný štandard.

Po tretie, len málo výskumov využitia času sa kombinuje s výskumami spotrebiteľských výdavkov, majetku a zdravia detí, čo komplikuje zhodnotenie náhradnej mzdy v kontexte vykonanej práce. Je potrebné zlepšiť zber takého druhu údajov, ktoré sú potrebné na použitie sofistikovanejších hodnotiacich metód, čo by bolo možné dosiahnuť prostredníctvom systematickejších a jednotných prieskumov domácností.

Ďalším problémom je skutočnosť, že Európska únia (Eurostat) požaduje od národných štatistických úradov odhadovať hodnotu nelegálnych ekonomických činností zahŕňajúcich obchodovanie s drogami či prostitúciu, a to napriek tomu, že o podobných transakciách existuje iba veľmi málo spoľahlivých údajov. Kontroverzné sú tiež nové procedúry zamerané na vyhodnocovanie príspevku finančného sektoru v ekonomike, ktoré vedú k očakávaniu, že vyššie hypotekárne sadzby idú ruka v ruku s dôležitejšími službami – a to napriek tomu, že nárast vysokorizikových a vysoko-úrokových pôžičiek prispel k finančnej kríze roku 2008²⁸²⁹. Ohodnocovanie netrhovej práce je v porovnaní s týmito nedávnymi úpravami na pevných metodologických základoch.

Snahy o oceňovanie, často vložené do „satelitných účtov“, ktoré sa točia okolo konvenčných odhadov, postupne získavali pôdu pod nohami v rámci účtovníctva národného príjmu.

²⁸ Coyle, Diane: A Review Essay on GDP: A Brief but Affectionate History, Journal of Economic Literature, June

²⁹

https://www.researchgate.net/publication/303827577_A_Review_Essay_on_GDP_A_Brief_but_Affectionate_History_by_Diane_Coyle

Medzi významné kroky patria odhady Duncana Ironmongera o hrubej produkcii domácností v Austrálii (1989), odhady rozšíreného HDP v Spojených štátoch³⁰ a pre krajiny Organizácie pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD)³¹. Makroúrovňové odhady sú teraz k dispozícii pre najmenej šesť latinskoamerických krajín, Čile, Salvádor, Guatemalu, Mexiko, Nikaraguu a Uruguaj a dve africké krajiny, Južnú Afriku a Tunisko³².

Relatívne množstvo času venované neplatenej práci sa medzi krajinami líši menej, než by bolo možné očakávať, a to azda z dôvodu toho, že požiadavky na životné minimum a platené zamestnanie sú v oblastiach s nízkym príjmom po celom svete vysoké. Tak napríklad štúdia údajov z Harmonized European Time Survey³⁹ v 15 európskych štátoch počas prvej dekády 21. storočia zahŕňala krajiny so širokou škálou stupňa rozvoja, od najrozvinutejších krajín (Nórsko a Švédsko) až po tie najmenej rozvinuté (Bulharsko a Estónsko). Avšak množstvo času, ktorý žena vo veku medzi 25 a 60 rokov venuje netrbovej práci sa relatívne líšila iba málo. Nakoľko je celkový rozsah netrbovej práce všeobecne približne rovnaký ako rozsah trhovej práce, avšak zároveň hodnotený na úrovni sadzby náhradnej mzdy, ktorá je sama o sebe pod úrovňou mediánu, trhová hodnota netrbovej práce bežne predstavuje zhruba tretinu konvenčne meraného HDP. Zaujatosť voči ohodnocovaniu času venovaného rodine zakalila diskusie ohľadom mnohých dôležitých problémov týkajúcich sa verejnosti. Napríklad hlavným rámcom pre väčšinu diskusií o rastúcej nerovnosti je hľadisko trhových príjmov. Empirický výskum pritom významne naznačuje, že oceňovanie neplatenej práce má

³⁰ napr. Landefeld, Steven J.: Taking the Pulse of the Economy: Measuring GDP, Journal of Economic Literature, február 2008, https://www.researchgate.net/publication/4981809_Taking_the_Pulse_of_the_Economy_Measuring_GDP alebo Benjamin Bridgman, Andrew Dugan, Mikhael Lal, Matthew Osborne and Shaunda Villones: Accounting for Household Production in the National Accounts, 1965–2010, May 2012, https://www.researchgate.net/publication/303283600_Accounting_for_household_production_in_the_national_accounts_1965-2010

³¹ napr. Gianna C. Giannelli, Lucia Mangiavacchi, Luca Piccoli: GDP and the value of family caretaking: how much does Europe care? Applied Economics, Taylor & Francis Journals, vol. 44(16), pages 2111-2131, June.

³² Economic Report for Africa, ECA 2013, <https://www.uneca.org/economic-report-africa-2012>

³⁹ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/time-use-surveys>

vyrovnávací účinok na rozšírený príjem a spotrebu³³. Ale keďže účasť žien na platenom zamestnaní sa v bohatých krajinách zvýšila, relatívna veľkosť tohto vyrovnávacieho účinku sa znížila. Okrem toho urbanizácia pravdepodobne znížila nahraditeľnosť medzi tovarom vyrobeným v domácnosti a tovarom nakúpeným na trhu. Tí, ktorí žijú v mestských oblastiach, nemôžu pestovať vlastné jedlo; tí, ktorí musia pracovať na plný úväzok na podporu svojich detí, nemôžu zostať doma, aby sa sami starali o tieto deti. V dôsledku toho sa nerovnosť v životnej úrovni mohla zvýšiť ešte viac, než naznačujú čisto trhové normy. V rozvojových krajinách, kde ženy trávajú veľkú časť svojho času starostlivosťou o rodinu, čiže investovanie do základnej infraštruktúry ako je elektrina, plyn a kanalizácie by mohlo zásadne zlepšiť ich celkovú produktivitu. Prínosy podobných verejných investícií do infraštruktúry je ťažšie chápať, keďže hodnota netrhovej práce (vrátane starostlivosti o malé deti), sa explicitne nezarátava.

Rast HDP, ktorý je často stavaný na piedestál ako cieľ všetkého rozvoja, čiastočne odráža posun z nemeráných k meraným prúdom tovaru a služieb. Aktívnejšie úsilie smerujúce k odhadom hodnoty netrhovej práce by mohlo priniesť presnejší obraz o zmenách v nerovnosti v životných podmienkach a spoločenskej orientácii na spotrebu. Ako naznačuje príklad vyššie, obavy z toho, že kvôli podobnému ohodnocovaniu sa chudobné krajiny budú v porovnaní s bohatými sami javiť bohatšie, sa nezakladajú na skutočnosti.

Zastupiteľnosť trhovej práce netrhovou je obmedzená, a z toho dôvodu by celkový prieskum vyžadoval zameranie sa na jej dopad na subjektívne aspekty ľudského blahobytu (ako napríklad šťastie) a na o niečo objektívnejšie výsledky v rámci neuchopiteľnej peňažnej hodnoty (ako napríklad ľudské zručnosti). Snahy o zlepšenie odhadov celkovej hodnoty

³³ napr. Iulie Aslaksen and Charlotte Koren: Unpaid household work and the distribution of extended income:

The Norwegian experience, in: Feminist Economics, 1996, vol. 2, issue 3, 65-80,
https://econpapers.repec.org/article/taffemeco/v_3a2_3ay_3a1996_3ai_3a3_3ap_3a65-80.htm alebo Franzis, Hurley, Stewart, Jay: How Does Household Production Affect Measured Income Inequality? Journal of Population Economics, January 2009

tovaru a služieb by nemali odvracať pozornosť od iných opatrení. Práve naopak, mali by zlepšiť naše chápanie všetkých dôležitých aspektov ekonomického úspechu.

Vzhľadom na vyššie uvedené je napokon prirodzené, že kapitolu zameranú na definovanie a odhad ekonomického potenciálu neplatenej práce zakončíme aspoň jednou porovnávacou štatistikou. Prepočet dopadov neplatenej práce na výšku HDP sme sa na základe existujúcich metodík a postupov, ako aj z dôvodu jednoduchšieho všeobecného pochopenia jej ekonomického potenciálu rozhodli uviesť vo vzťahu k HDP. Tabuľka č. 3. 1. porovnáva výšku reálne v súčasnosti meraného dopadu na HDP a potenciálne rozšíreného HDP cez index HDP Spojených štátov na úrovni hodnôt vyjadrených v parite kúpnej sily pre rok 2008. Tabuľka obsahuje údaje a odhady pre 27 krajín na základe dostupných štatistických zistení, umožňujúcich vykonať prepočty pre určenie odhadu dopadov na HDP, ako aj rozšíreného HDP.

Výsledky analytického porovnania ukazujú, že rozšírený HDP v prípade každej krajiny predstavuje vyšší číselný údaj, čo potvrdzuje ekonomický potenciál neplatenej práce a potvrdzuje to tiež skutočnosť, že predstavuje reálnu ekonomickú hodnotu bez ohľadu na to, či aktuálne používaná metodika merania ekonomického úžitku prostredníctvom HDP túto ekonomickú hodnotu zachytáva alebo nie.

Tabuľka č. 3. 1.

HDP na obyvateľa a rozšírený HDP na obyvateľa indexovaný na hodnoty indexu HDP Spojených štátov amerických za rok 2008 (upravené o paritu kúpnej sily)

Krajiny	HDP na obyvateľa	Rozšírený index HDP
...		

Austrália	0.83	0.88
Rakúsko	0.85	0.88
Belgicko	0.79	0.82
Kanada	0.83	0.86
Čína	0.13	0.19
Dánsko	0.84	0.87
Estónsko	0.46	0.55
Fínsko	0.81	0.83
Francúzsko	0.73	0.76
Nemecko	0.79	0.84
Maďarsko	0.44	0.53
Írsko	0.91	0.92
Taliansko	0.71	0.77
Japonsko	0.72	0.73
Mexiko	0.33	0.41
Holandsko	0.91	0.94
Nový Zéland	0.62	0.69
Nórsko	1.29	1.22
Poľsko	0.39	0.48
Portugalsko	0.53	0.63

Kórejská republika	0.57	0.59
Slovinsko	0.62	0.70
Španielsko	0.71	0.75
Švédsko	0.84	0.88
Turecko	0.32	0.41
Veľká Británia	0.78	0.82
USA	1.00	1.00

Profesor austrálskej University of Melbourne D. S. Ironmonger dokonca píše o „hrubom produkte domácností“, čím má na mysli celkovú peňažnú hodnotu pridanú domácnostiam v ich domácej produkcii a týmto pomenovaním odkazuje na podobnosť s hrubým domácim produktom (HDP) národného hospodárstva. A ako naznačujú údaje aj v tabuľke 3. 1. a ako naznačujú viaceré štatistické ukazovatele v tejto kapitole, hodnota takéhoto produktu môže byť relatívne veľmi vysoká a dá sa relatívne presne určiť, ak sa neplatenej práci v domácnosti pridá monetárna hodnota jej produktov. Z viacerých doterajších zistení je zrejmé, že domácnosti takto vytvárajú „hrubý produkt“, ktorý môže predstavovať až 50% - 60% hrubého domáceho produktu národného hospodárstva.

Neplatená práca má tiež vplyv na dopyt po vybraných tovaroch a službách, pretože domácnosti sa neraz musia rozhodovať, či nejaký tovar alebo službu kúpia, alebo si ich zabezpečia vlastnými silami, teda vlastnou neplatenou prácou.

4. PRACOVNÍCI V DOMÁCNOSTI

Keďže konečným cieľom tejto práce je analyzovať možnosť využívať služby pre domácnosť ako nástroj pracovnej aktivácie dlhodobo nezamestnaných, v tejto kapitole analyticky popisujeme, kto vlastne sú tí, ktorí túto činnosť dnes vo svete vykonávajú. Aké majú vzdelanie, v akom sú veku, aký spoločenský status a v akej sociálnej situácii sa nachádzajú. Dôvodom pre takýto postup je následná komparácia, aby sme mohli reálne zhodnotiť potenciál a vhodnosť služieb pre domácnosť ako aktivačného nástroja pre dlhodobo nezamestnaných na Slovensku.

Hoci ďalej v tejto práci analyzujeme aj obraz dlhodobej nezamestnanosti v Slovenskej republike a to z hľadiska profilu dlhodobo nezamestnaných ľudí, vo všeobecnosti sú charakteristiky dlhodobej nezamestnanosti verejne známe. Takže môžeme skonštatovať, že v tejto analýze hľadáme možnosti pracovnej aktivácie, či dokonca priamo pracovnej integrácie pre ľudí, ktorým (1) chýbajú pracovné návyky (stratili ich, alebo ich ani nikdy nenadobudli), (2) ktorí majú nízke alebo nemajú žiadne uplatniteľné vzdelanie (či kvalifikáciu), (3) majú niektoré ďalšie znevýhodnenia (napr. zdravotné obmedzenie, nadpriemerné rodinné povinnosti a pod.). Pozri sa teda na to, či pre ľudí, ktorí sú takto „vybavení“ sú vôbec práce v domácnosti vhodnou pracovnou príležitosťou.

Táto kapitola sa zároveň venuje problematike pracovných podmienok poskytovania starostlivosti o domácnosť. Túto problematiku a všetky riziká, ktoré sú s ňou spojené je potrebné brať na najvyššiu vážnosť pri nastavovaní systému využívania prác pre domácnosť ako aktivačného nástroja pre dlhodobo nezamestnaných. Je totiž potrebné sa vyhnúť uvedeným rizikám a zabezpečiť, aby pracovné podmienky v takomto prípade neboli diskriminačné alebo odradzujúce. Ide jednak o skutočnosť, že v modeli, ktorý predstavujeme v záverečnej časti našej práce ako odporúčanie pre tvorcov politik uvažujeme o tomto aktivačnom nástroji ako o forme zamestnania, na ktoré sa vzťahujú pracovno- a

sociálnoprávne predpisy. Zároveň však ide o skutočnosť, že zlé pracovné podmienky by diskreditovali tento aktivačný nástroj a motivovali by dlhodobo nezamestnaných, aby sa zaradeniu do takéhoto nástroja vyhýbali. Jedno i druhé by v konečnom dôsledku malo negatívne dopady na realizovateľnosť navrhovaného riešenia aktivácie dlhodobo nezamestnaných v Slovenskej republike.

Rámček 4. 1.

Kto je „pracovník v domácnosti“?

Podľa medzinárodného Dohovoru MOP č. 189 o pracovníkoch v domácnostiach je pracovníkom v domácnosti každá osoba, ktorá pracuje v domácnosti v pracovnoprávných vzťahoch, pre jednu alebo viac domácností a bez ohľadu na jej imigračný status. Zahŕňa tých, ktorí robia práce, ako je varenie, umývanie, žehlenie a upratovanie, ako aj záhradníkov, „opatrovateľov“ a tých, ktorí majú víza na opatrovateľskú prácu, ale ktorí sú v skutočnosti pracovníkmi v domácnosti.

Napríklad v Taliansku sa predpokladá, že počet pracovníkov v domácnosti sa od roku 1998 viac ako stonásobil s tým, že výraznú väčšinu predstavujú prisťahovaní pracovníci. Z nich takmer dve tretiny v súčasnosti pochádzajú z krajín východnej Európy.

Faktorom, ktorý komplikuje situáciu v Európe, je rozdiel medzi prácou v oblasti domácej a sociálnej starostlivosti. Keďže verejný sektor sa vyvynul, ponuka opatrovateľov pre domácnosti na podporu chorých, zdravotne postihnutých a staršie osoby sa stala verejnou službou, garantou vládou. Títo pracovníci sa preto stali formálne zamestnanými a začlenenými do odborových zväzov verejného sektora.

V posledných rokoch došlo k rozsiahlej privatizácii verejného sektora s výrazným nárastom súkromných spoločností poskytujúcich pracovníkov domácnostiam. V niektorých krajinách to spôsobilo návrat k neformálnejšiemu zamestnávaniu, pričom agentúry zamestnávajú pracovníkov za veľmi zlých podmienok, ako sú zmluvy s nulovým

pracovným časom. A napriek tomu si verejný sektor v niektorých častiach EÚ zachoval, ba v niektorých prípadoch rozšíril svoje silné postavenie.

Rozlišovanie medzi domácou starostlivosťou a domácou prácou navyše často nie je také jasné a jednoduché, ako by sa mohlo zdať. Úlohy, ktoré vykonávajú pracovníci môžu zahŕňať prácu v domácnosti aj osobnú starostlivosť, najmä pri starších ľuďoch. Má to vplyv na krajiny, v ktorých sa odbory organizujú podľa toho, čo sa považuje za rôzne sektory.

Okrem zlepšenia právnych predpisov na ochranu pracovníkov v domácnosti, v posledných rokoch vlády niektorých európskych krajín a Škandinávie pracovali v sociálnom partnerstve so zamestnávateľmi a odborovými zväzmi s cieľom regulovať sektor práce v domácnosti. Vytvorili systémy, podpísané hmotnou podporou od štátu a dotáciami, aby sa z neho vyniesla neformálnosť, ktorá existovala v priebehu storočí. Tieto vlády pochopili, že je to prospešné prepracovníkov, pre domácnosti, pre ktoré pracujú, a pre spoločnosť ako takú.

Tieto systémy sa v jednotlivých krajinách značne líšia. Avšak, ukazujú, že vlády môžu byť proaktívne a priviesť pozitívny vývoj.

Dohovor ILO č. 189 (2011) o dôstojnej práci pre pracovníkov v domácnosti:

www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:2551460:NO

Odporúčanie ILO č. 201 (2011) o dôstojnej práci pre pracovníkov v domácnosti:

www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R20

[1](#)

4. 1. Vzťah ekonomickej sily a počtu pracovníkov v domácnostiach

Kategóriu pracovníkov v domácnosti predstavuje 70,1 milióna žien a mužov na celom svete, alebo 18% svetovej pracovnej sily v oblasti starostlivosti. Ich úlohu pri poskytovaní starostlivosti nemožno preceňovať. Práca v domácnosti zostáva aj naďalej do značnej miery feminizovaným odvetvím: 49,2 milióna, čo je 70,2% všetkých pracovníkov v domácnosti, sú ženy. Podiel mužov pracujúcich v tomto sektore na úrovni 20,9 milióna však nie je úplne zanedbateľný. Väčšina týchto mužov je v Ázii a Tichomorí (15,5 milióna), zatiaľ čo údaje ukazujú ich podstatne nižšie zastúpenie vo všetkých ostatných regiónoch: v rozmedzí od 0,32 milióna v Európe do 2,3 milióna v Afrike. Napriek tomu ženy v domácnosti prevyšujú počet mužov vo všetkých regiónoch. Predstavujú takmer všetkých (92,1%) pracovníkov v domácnosti v Amerike, 88,7% v Európe a Strednej Ázii a 80,3% v Afrike³⁴.

Na úrovni krajiny ponúka Giniho koeficient – miera nerovností v príjmoch – najpresnejšie vysvetlenie korelácie podielu pracovníkov v domácnosti. Čím sú príjmové nerovnosti v krajine výraznejšie, tým je pravdepodobnejšie, že pracovníci v domácnosti tvoria významný podiel celkovej zamestnanosti. Je to pochopiteľné, ak si uvedomíme, že na to, aby si domácnosti mohli dovoliť zamestnať platených pracovníkov, musia ich vlastné zárobky byť dostatočne vyššie ako mzdy, ktoré platia týmto pracovníkom ako ich zamestnávateľia. Avšak, rozsiahly dopyt po pracovníkoch v domácnosti nemožno vysvetliť len existenciou najmajetnejších domácností. Krajínami s nadpriemerným dopytom po pracovníkoch v domácnosti sú arabské štáty, štáty v Latinskej Amerike a v Južnej Afrike. Skutočnosť, že HDP na obyvateľa nemá významný vplyv na počet pracovníkov domácnostiach naznačuje, že závislosť na pracovníkoch v domácnosti sa šíri naprieč jednotlivým krajinám s rôznou úrovňou príjmov.

4. 2. Pracovné podmienky pracovníkov v domácnosti

³⁴ Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection, ILO, Geneva 2013.

Z globálneho pohľadu možno konštatovať, že pracovníci v domácnosti čelia jedným z najhorších pracovných podmienok v celej ekonomike starostlivosti a sú obzvlášť zraniteľní voči vykorisťovaniu. Tieto podmienky sú výsledkom zhluku faktorov: (1) domáca práca sa vykonáva za zatvorenými dverami, (2) pracovníci, ktorí ju vykonávajú sú často vylúčení zo sociálno- a pracovnoprávnej ochrany a (3) nemajú formálne garantovanú úroveň (ochranu) pracovných podmienok. Kombinácia súkromia domova, nedostatočnej účinnej ochrany a diskriminačných spoločenských noriem nechávajú týchto pracovníkov obzvlášť zraniteľných (1) voči dlhému pracovnému času a (2) vystavených zneužívaniu a násiliu pri práci. Vzhľadom na zloženie pracovnej sily tieto podmienky neúmerne postihujú ženy, a najmä ženy z komunit, ktoré už čelia diskriminácii v spoločnosti: migranti, domorodé obyvateľstvo a tie, ktoré čelia viacgeneračnej chudobe³⁵.

Pracovné podmienky pracovníkov v domácnosti sú výsledkom súbehu úrovne podmienok na trhu práce, politiky migrácie a politiky v oblasti poskytovania starostlivosti. Najmä náklady a zložitosť rôznych možností starostlivosti formujú možnosti, ktoré majú domácnosti k dispozícii. Keď čelia nedostupným alternatívam, domácnosti môžu byť náchylnejšie na využitie najlacnejších a najjednoduchších riešení pre starostlivosť, ktoré sú dostupné „na trhu“.

Pracovné miesta v tomto sektore sú notoricky nepredvídateľné a neformálne, s minimum práv pre pracovníkov. Nedávna štúdia zistila, že viac ako polovica všetkých pracovníkov v domácnosti v Nemecku, Taliansku, Luxembursku, Španielsku a Spojených štátoch pracuje na čiastočný úväzok a čelí častým a rýchlo sa opakujúcim intervalom nezamestnanosti v miere, ktorá je štatisticky vyššia medzi pracovníkmi v domácnosti ako medzi inými opatrovateľmi a inými odvetviami³⁶.

³⁵ World Social Protection Report 2014–15: Building economic recovery, inclusive development and social justice, ILO, Geneva 2014.

³⁶ Women and men in the informal economy: A statistical picture, 3rd ed., ILO, Geneva, 2018.

Pracovníci v domácnosti, ktorí sú často poháňaní chudobou, sú neraz nútení akceptovať pracovné a životné podmienky, ktoré porušujú ich ľudské práva. Pracovníci v domácnosti sú medzi ochudobnenými pracovníkmi, ktorí zarábajú výrazne pod priemerným príjmom žien v zamestnaní a často sa sotva dostanú nad národnú hranicu chudoby. Odhady MOP naznačujú, že pracovníci v domácnosti zvyčajne zarábajú menej ako polovicu (a niekedy len o málo viac ako 20%) priemernej mzdy v ktorejkoľvek sledovanej krajine. Tento rozdiel v odmeňovaní je spôsobený rozsiahlym podhodnotením práce v domácnosti, diskrimináciou v odmeňovaní a obmedzenou vyjednávacou silou pracovníkov v domácnosti. Dôkazy tiež ukazujú, že dôležitá mzda sa líši medzi vnútroštátnymi a migrujúcimi pracovníkmi v domácnosti a v niektorých prípadoch medzi migrujúcimi pracovníkmi v domácnosti rôznych národností, ktoré nemožno pripísať rozdielom vo vzdelávaní alebo pracovným skúsenostiam.

Nízke mzdy často poháňajú pracovníkov v domácnosti, aby pracovali až po hranice svojich fyzických a emocionálnych kapacít len preto, aby si zarobili na živobytie. Najmä v prípade pracovníkov v domácnosti, preťaženie z 12-hodinovej pracovnej doby denne (alebo dokonca ešte dlhšej) s málo alebo žiadnym oddychom počas dňa alebo týždňa má strašný dopad na ich zdravie a neponecháva im dostatok času na starostlivosť o seba a svoje rodiny. Keď pracovníci v domácnosti súhlasia s prácou v súkromnom dome niekoho iného, riskujú tým svoje právo na súkromie a bezpečnosť. Tým sa stávajú obzvlášť zraniteľnými voči násiliu a obťažovaniu pri práci, čo je bežná skúsenosť v tomto sektore. Štúdie odhaľujú psychologické, verbálne, fyzické a sexuálne formy násillia. Najbežnejšou formou je verbálne zneužívanie, urážky alebo hrozby. Mnohí pracovníci v domácnosti sú tiež predmetom sexuálneho obťažovania. Iné formy násillia zahŕňajú obvinenia z krádeže, nedostatočné poskytovanie potravín, neľudské ubytovanie a príliš dlhý pracovný čas bez odpočinku. Tieto sa často znásobujú uväznením v domácnosti, niekedy kvalifikovaným ako nútená práca.

Rámček 4. 2.

72



Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Čo je dôstojná práca?

Dôstojná práca, ako ju definuje Hospodárska a sociálna rada Organizácie Spojených národov³⁷, je zamestnanosť, ktorá spĺňa záväzky uvedené v článku 7 Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach³⁸. Tento záväzok znamená, že dôstojná práca by mala uznať, rešpektovať a dodržiavať základné práva slobody týkajúce sa pracovných podmienok, bezpečnosti pri práci, spravodlivej kompenzácie a rešpektovania celkovej, sociálnej, duševnej a fyzickej pohody pracovníka v jeho zamestnaní. MOP bdie nad presadzovaním týchto princípov, zdôrazňujúc dodržiavanie zásad zabezpečenia zamestnania, rodinného sociálneho zabezpečenia, vyhliadok na kariérny rast, sociálne začlenenia, účasť a slobodu vytvárať progresívne zväzy na organizovanie a vyjadrovanie svojich obáv. Na tento účel MOP sleduje štrukturálne rozmery dôstojnej práce prostredníctvom rámca merania desiatich ukazovateľov, ktoré sa štatisticky kvantifikujú a umožňujú vyvodzovanie právnej zodpovednosti voči zamestnávateľom za nedodržiavanie legislatívnej ochrany dôstojnej práce. Štyri strategické a prekrývajúce sa piliere rámca formujú agendu dôstojnej práce:

- a) medzinárodné pracovné normy základné zásady a práva pri práci;
- b) vytváranie pracovných miest;
- c) sociálna ochrana a

³⁷ <https://www.un.org/en/model-united-nations/economic-and-social-council>, pre informácie členstve SR v Rade pozri <https://www.employment.gov.sk/sk/ministerstvo/europska-unia-a-medzinarodne-vzťahy/medzinarodne-organizacie/organizacia-spojnych-narodov.html>

³⁸ Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach je medzinárodným dohovorom, ktorý bol schválený Valným zhromaždením OSN 16. decembra 1966 a vstúpil do platnosti 3. januára 1976. Zaväzuje zmluvné strany dohovoru, aby sa usilovali o zabezpečenie ekonomických, sociálnych a kultúrnych práv jednotlivcov, vrátane práva na vzdelanie, práva na prácu alebo práva na primeranú životnú úroveň. Dohovor má 160 zmluvných strán a 7 signatárov. Jeho dodržiavanie je monitorované Výborom pre ekonomické, sociálne a kultúrne práva. Československo patrilo medzi prvé krajiny, ktoré k nemu pristúpilo a v jeho jurisdikcii nadobudol účinnosť 23. marca 1976. Úplné znenie paktu:

<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiwurXvtHwAhWLGp0HHUWoDroQFjAAegQIAxAD&url=https%3A%2F%2Fwww.amnesty.sk%2Fwpcontent%2Fuploads%2F2012%2F01%2FMedzin%25C3%25A1rodn%25C3%25BD-pakt-o->

d) sociálny dialóg; a tripartizmus.

Sledujú sa nasledovné ukazovatele:

1. pracovné príležitosti
2. primerané zárobky a produktívna práca
3. slušný pracovný čas
4. kombinovanie pracovného, rodinného a osobného života
5. práca, ktorá by sa mala zrušiť
6. stabilita a bezpečnosť práce
7. rovnaké príležitosti a zaobchádzanie v zamestnaní
8. bezpečné pracovné prostredie
9. sociálne zabezpečenie
10. sociálny dialóg, zastúpenie zamestnávateľov a pracovníkov.

hospod%25C3%25A1rskych-soci%25C3%25A1lnych-a-kult%25C3%25BArnýchpr%25C3%25A1vach.pdf&usg=AOvVaw2dDkYukTp3-5QpNJnfvbBi

Nedávne odhady ukazujú, že 90% pracovníkov v domácnosti nemá prístup k sociálnemu zabezpečeniu³⁹. Tento nedostatok krytia neúmerne postihuje ženy, keďže viac ako jedna tretina pracovníčok v domácnosti je vylúčená zo zákonov o ochrane materstva a tehotenstvo často vedie k strate príjmu, alebo dokonca k ukončeniu pracovného pomeru. Mnohé pracovníčky v domácnosti sú výslovne vylúčené z ochrany práce. Napríklad len 10% pracovníkov v domácnosti má prístup k ochrane práce, ktorá sa rovná ochrane ostatných pracovníkov. Viac ako polovica všetkých pracovníkov v domácnosti nemá žiadne obmedzenia týždenného pracovného času podľa vnútroštátneho práva a približne 45% z

³⁹ Dôležitý údaj – v modeli aktivácie, ktorí v tejto analýze navrhujeme sa ráta s výkonom týchto prác v pracovnoprávnom alebo obdobnom pomere, takže bude nemožné, aby boli pracovníci vylúčení zo sociálneho poistenia.

nich nemá nárok na týždenný čas odpočinku, čo vedie k rozsiahlemu porušovaniu práva na odpočinok⁴⁰. Okrem toho len približne polovica všetkých pracovníkov v domácnosti požíva ochranu minimálnej mzdy na rovnakom základe ako ostatní pracovníci. Aj keď sa na pracovníkov v domácnosti vzťahuje ochrana práce, ťažkosti pri monitorovaní a presadzovaní pracovného práva vedú k veľkým rozporom s formálnymi normami v mnohých krajinách. V dôsledku toho len málo domácností zamestnáva pracovníkov v domácnosti na základe formálnych zmlúv.

Zlé pracovné podmienky pre pracovníkov v domácnosti sú tiež výsledkom ich obmedzeného zastúpenie v sektore. Pracovníci v domácnosti sú často vylúčení z práva slobody združovania a kolektívneho vyjednávania. Napriek tomu, že MOP, ale aj odborové zväzy (najmä zo západnej Európy) sa usilujú pomáhať odborovému organizovaniu týchto pracovníkov v rôznych krajinách po celom svete, právne a praktické prekážky vytvárania alebo vstupu do odborov sú často významné a ťažko prekonávané. Najmä migrujúci pracovníci v domácnosti sú často vylúčení zo vstupu do alebo z vytvárania zväzkov alebo z obsadzovania volených pozícií v rámci únie. Keďže zamestnávateľia pracovníkov v domácnosti sa len zriedka považujú za zamestnávateľov, zriedka tvoria aj reprezentatívne organizácie zamestnávateľov, takže tie podľa údajov MOP existujú len výnimočne.

Pracovníkov poskytujúcich osobnú starostlivosť (opatrovanie) spájajú niektoré spoločné charakteristiky výkonu ich práce:

- (1) pri poskytovaní starostlivosti prichádzajú do kontaktu s ľuďmi, o ktorých sa starajú, často vo vzťahoch trvalej starostlivosti;
- (2) pri výkone práce využívajú celý rad zručností, hoci tieto často nie sú (formálne) uznávané ani adekvátne odmeňované;
- (3) často zažívajú napätie medzi tým, čo od nich očakávajú ľudia, o ktorých sa starajú a podmienkami, v ktorých musia poskytovať starostlivosť a

⁴⁰ Care work and care jobs for the future of decent work, International Labour Office, Geneva 2018.

(4) väčšinou ide o ženy.

Pracovníci osobnej starostlivosti, z ktorých väčšina pracuje doma, čelia nízkym mzdám a zúfalým pracovným podmienkam a štatisticky exituje veľká pravdepodobnosť, že budú vystavení diskriminačným praktikám.

Uznávanie a certifikácia zručností predstavujú jedny z hlavných prekážok pre dôstojný výkon práce, nakoľko neexistencia formálneho uznania ich kvalifikácie výrazne znižuje vyhliadky na kvalitné a spravodlivé odmeňovanie. V praxi pri výkone práce totiž zamestnávateľa (či už formálni alebo neformálni) podliehajú nepísanému konsenzu, že človek, ktorý vie dokladovať získanie kvalifikácie (ovládanie potrebných zručností) má automaticky nárok na lepšie mzdové ohodnotenie, ako iný pracovník, ktorý svoju kvalifikáciu (nadobudnutie zručností a schopnosť ich efektívne využívať a používať) prezentuje len pri samotnom výkone práce⁴¹. Je zrejmé, že pri kvalifikačne menej náročných povolaniach (akými je opatrovanie, resp. výkon činností starostlivosti o domácnosť) je chýbajúca certifikácia zručností ešte viac znevýhodňujúca.

Pracovníci v domácnosti zažívajú jedny z najhorších pracovných podmienok v rámci pracovnej sily v oblasti starostlivosti a sú obzvlášť zraniteľní voči vykorisťovaniu. Pracovné miesta v tomto sektore sú notoricky nepredvídateľné a prirodzene neformálne a sú nepriaznivo ovplyvnené nízkym pokrytím práce a sociálnej ochrany. Násilie pri práci je navyše všadeprítomné v domácom sektore práce. Nízka kvalita pracovných miest pre opatrovateľov vedie k nekvalitnej práci v oblasti starostlivosti. To poškodzuje zdravie tých,

⁴¹ Tento psychologický fenomén je na Slovensku dobre známy napr. pri preferovaní ľudí s vyšším formálnym vzdelaním pri prijímaní na pracovné miesta bez ohľadu na to, či si dané pracovné miesto takúto úroveň dosiahnutého vzdelania vyžaduje. Vo formálnej podobe takýto prístup podporujú napr. podmienky zamestnávania vo verejnom sektore, keď dosiahnuté formálne vzdelanie má priamy vplyv na zaradenie do platovej triedy (platového stupňa). Tento prístup teda znevýhodňuje ľudí, ktorí sa dokladom o úrovni získaného vzdelania nemôžu preukázať a to aj v prípade, že v skutočnosti iným spôsobom nadobudli a dokážu využívať a používať zručnosti, ktorými prekonajú aj tých, ktorí dosiahli vyššie formálne vzdelanie.

o ktorých má byť je postarané, podobne tých, ktorí poskytujú starostlivosť, ako aj neplatených opatrovateľov, ktorí majú k dispozícii menej možností.

V skupinovej analýze pracovnej sily v oblasti starostlivosti v 99 krajinách⁴² sa identifikovalo osem charakteristických modelov zamestnanosti v oblasti starostlivosti. Niektoré krajiny z toho istého regiónu a s rovnakou úrovňou rozvoja sú zoskupené, ale modely zamestnanosti v oblasti starostlivosti sa znižujú naprieč regiónom a úrovňami príjmov, čo ukazuje, že cesty k zamestnanosti v oblasti starostlivosti sú rôznorodé.

Medzi týmito zoskupeniami existujú dva hlavné zdroje variácií:

- (1) prvým je podiel zamestnanosti v zdravotníctve a sociálnej práci, ktorý je ovplyvnený najmä rozsahom poskytovania a dostupnosťou zdravotnej starostlivosti, ako aj služieb dlhodobej starostlivosti a
- (2) druhým je podiel zamestnanosti v práci v domácnosti, ktorý v mnohých prípadoch zahŕňa neúmerný počet migrujúcich pracovníkov v domácnosti.

Charakteristickým zistením v niektorých krajinách je spoliehanie sa na pracovníkov v domácnosti, ktoré je často spojené s nízkou mierou, úrovňou a ťažkosťou dostupnosťou verejných služieb starostlivosti. Dôležitosť (a dopyt po) pracovníkov v domácnosti (v mnohých prípadoch pracovníci v domácnosti, ktorí sú migranti) ovplyvňuje niekoľko dôležitých faktorov:

- (1) miera, v akej bohatšie obyvateľstvo má hospodársku moc zadať (formálne) neplatenú opatrovateľskú prácu inej skupine obyvateľstva s horším ekonomickým a sociálnym postavením;
- (2) ak štáty organizujú alebo tolerujú realizáciu cielených programov nábora zahraničných pracovníkov špecificky pre výkon prác v oblasti starostlivosti (práce v domácnostiach) a ich zamestnávanie súkromnými domácnosťami;

⁴² Care work and care jobs for the future of decent work, International Labour Office, Geneva 2018.

- (3) ak verejné politiky poskytujú stimuly a dotácie domácnostiam, ktoré ich motivujú, aby si najímali opatrovateľov, ako v prípade niektorých programov dotácií, resp. príspevkov poskytujúcich hotovosť a
- (4) ak sú pracovnoprávne vzťahy a pracovné podmienky v súkromných domácnostiach de iure alebo de facto do výraznej miery alebo úplne neregulované.

Celosvetovo 57% všetkých pracovníkov v domácnosti (29,7 milióna ľudí) nemá žiadne aplikovateľné obmedzenia pracovného času, ktoré by ich chránili, takže často pracujú dlhšie ako je priemer v rámci krajiny (čo je prípadom najmä rozvojových krajín, alebo iných krajín s nízkou mierou ochrany práce, osobitne práce pre domácnosti). Napríklad v Nepále pracovníci v domácnosti pracovali v priemere 52 hodín týždenne, aj keď celoštátny priemer bol 39 hodín⁴³.

Údaje o zárobkoch pracovníkov v domácnosti sú obmedzené, ale existujúce údaje naznačujú, že ich mzdy sú výrazne nižšie ako priemerné zárobky v daných krajinách, často sú dokonca pod úrovňou minimálnej mzdy a spravidla sú nižšie pre ženy než pre mužov. Pracovníci v domácnosti sú často nechránení právnymi predpismi, napríklad zákonmi o minimálnej mzde alebo pracovnom čase.

Výskum naznačuje, že len 10% pracovníkov v domácnosti je reálne pokrytých pracovnými právami rovnako ako ostatní pracovníci, zatiaľ čo takmer 30 % pracovníkov v domácnosti na celom svete je úplne vylúčených z pôsobnosti vnútroštátnych pracovných práv⁴⁴. Okrem toho sa odhaduje, že zo 67 miliónov pracovníkov v domácnosti na celom svete, 60 miliónov je vylúčených zo sociálneho zabezpečenia⁴⁵. Napríklad takmer 40% pracovníkov v domácnosti nemá nárok na platenú materskú dovolenku.

⁴³ Maternity cash benefits for workers in the informal economy, Social Protection for All, ILO Issue Brief, Geneva 2016

⁴⁴ Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection, ILO, Geneva 2013

⁴⁵ General principles and operational guidelines for fair recruitment, ILO, Geneva, 2016

4. 2. 1. Ochrana práce vo vzťahu k pracovníkom v domácnosti

Ochrana práce je v prípade pracovníkov v domácnosti mimoriadne náročná a komplikovaná záležitosť a hoci v tejto časti analýzy uvedieme aj konkrétne príklady, ako sa ochrana práce v praxi realizuje, na základe získaných poznatkov pri oboznamovaní sa so štúdiami a inými zdrojmi informácií, s ktorými sme pracovali pri spracovaní tejto analýzy musíme konštatovať, že ide skôr o výnimky. Na jednej strane je ochrana práce (a osobitne ochrana pracovných podmienok) práve v prípade pracovníkov v domácnosti kvôli ich mimoriadnej zraniteľnosti veľmi dôležitou záležitosťou, na druhej strane pri jej výkone existuje niekoľko mimoriadnych prekážok, ktoré predstavujú dôvod pre nízku ochranu práce v sektore služieb pre domácnosti.

Prvou príčinou je slabý legislatívny rámec. Naše zistenia potvrdzujú, že iba málo krajín vôbec prijíma silné a dôrazné legislatívne pravidlá smerujúce k ochrane pracovníkov v domácnostiach. Najmä tam, kde spoločnosť toleruje výkon týchto pracovných činností mimo legálneho rámca výkonu práce neexistuje ani len spoločenský tlak, aby takýto legislatívny rámec vznikol. Zákonodarcovia pritom narážajú aj na limity, s ktorými síce je možné si poradiť, ale je to dosť komplikované, nakoľko je potrebné zasiahnuť aj do ďalších oblastí práva (ide najmä o súkromné právo, prípadne občianske právo), ktoré presahujú rámec pracovného práva (či legislatívy v oblasti BOZP). Kľúčovým momentom je miesto výkonu práce a na druhej strane ochrana súkromia osôb a nedotknuteľnosť ich domácností. Druhou príčinou je široké spoločenské akceptovanie vyhýbania sa akejkoľvek regulácie výkonu práce v domácnosti (služieb pre domácnosť). V takejto spoločenskej atmosfére ani legislatívne dobre vyzbrojené kontrolné a inšpekčné orgány nedokážu ani len efektívne nachádzať, nieto ešte efektívne dokazovať porušovanie predpisov v oblasti ochrany práce. Treťou príčinou je pripravenosť samotnej inšpekcie práce a jej inšpektorov a inšpektoriek na výkon takejto činnosti, ktorá si vyžaduje okrem všeobecných znalostí legislatívneho rámca aj špecifické zručnosti pri odhaľovaní porušovania legislatívy v oblasti ochrany práce v odvetví práce pre domácnosť, napr. pokiaľ ide o komunikáciu so zástupcami

„zamestnávateľských“ domácností, ale aj so samotnými pracovníkmi (napr. jazyková bariéra pri pracovníkoch zo zahraničia).

Napokon štvrtou príčinou (bez nároku ne vyčerpanie všetkých možných príčin) je postoj samotných pracovníkov, ktorí si často ani neuvedomujú, že nejaké práva v oblasti ochrany práce majú, alebo by aspoň mohli mať, nie sú organizovaní, takže ich nemá kto zastupovať v prípade sporov a pod.

Pri stanovovaní noriem ochrany práce by sa mali zohľadniť nasledujúce aspekty pre pracovníkov v domácnosti:

- stupeň voliteľnosti a inkluzívnosti sociálneho poistenia,
- doplnenie komerčného poistenia,
- čiastočne povinná vlastnosť komerčného poistenia,
- priority ochrany ľudských práv,
- mierna flexibility pracovného času, • uskutočniteľnosť ochrany pred prepustením,
- preukázanie cielej podpory.

Mala by sa odstrániť inštitucionálna diskriminácia a v národnej praxi by malo byť podporované reálne uplatňovanie základných pracovných noriem schválených na pôde MOP, aby sa vytvorili priaznivé podmienky na realizáciu Dohovoru č. 189.

Napriek vyššie uvedenému, existujú príklad krajín, v ktorých sú inšpektoráty práce vybavené dodatočnými kompetenciami v súvislosti s prácou v domácnosti. V Čile, ak existuje nejaká pochybnosť, je na inšpektoroch práce, aby určili, či daný pracovnoprávny vzťah spadá pod osobitnú kapitolu Zákonníka práce o práci v domácnosti. V Argentíne orgán práce vydáva povinné pracovné zošity s identifikáciou pracovníka v domácnosti, znením pracovného práva a dohodnutými mzdami⁴⁶.

⁴⁶ Ramirez-Machado, José María: Domestic work, conditions of work and employment : a legal perspective, ILO Working Papers 993647813402676, ILO, Paris 2003, <https://ideas.repec.org/p/ilo/ilowps/993647813402676.html>

Vo Fínsku musia zamestnávateľi požiadať orgán pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci o povolenie pred zapojením pracovníka v domácnosti do núdzovej práce vyplývajúcej z nepredvídateľných okolností, úrazu, náhle choroby alebo iného ohrozenia života, zdravia alebo majetku.

Rámček 4. 3.

Smerom k viacstupňovým stratégiám presadzovania pre sektor práce v domácnosti Stratégia presadzovania inšpekcie práce v sektore práce v domácnosti si vyžaduje kombináciu prístupov, ktoré môžu zahŕňať:

- Požadovanie formalizácie pracovnoprávneho vzťahu a zdokumentovanie dôkazov. V tomto prípade zamestnávateľia by boli povinní ohlásiť prijatie pracovníkov na ministerstvo práce (resp. iný orgán práce); vytvárať a viesť dokumentáciu, ako sú pracovné zmluvy, pracovné harmonogramy, výplatné pásky a správy o hodnotení rizika, alebo ich pravidelne zasielať inšpektorátu práce.
- Budovanie dôvery s pracovníkmi v domácnosti a ich zamestnávateľmi, pretože je pravdepodobnejšie, že lepšie informovaní zamestnávateľia budú spolupracovať s inšpektormi práce. Poskytnuté informácie by mali zahŕňať nielen normy na pracovné vzťahy v domácnosti, ale aj sankcie za nedodržovanie predpisov a prekážky brániace vyšetrovaniu sťažností. Kampane na zvyšovanie informovanosti o právach a povinnostiach sú v tomto ohľade užitočnými nástrojmi. Tieto informácie by mali byť trvalo dostupné na webových stránkach alebo prostredníctvom horúcich liniek alebo call centier.
- Pri kontaktovaní jednotlivých zamestnávateľov by inšpektori práce mali mať možnosť predložiť argumenty, ktoré ich presvedčia, aby súhlasili s návštevou.

Predvolanie pracovníkov v domácnosti a ich zamestnávateľov na pohovory na inšpektoráte práce, ak je návšteva neodsúhlasená a/alebo nie je potrebné dodržiavať skutočné pracovné podmienky. V mnohých prípadoch dodržiavanie právnych predpisov možno preukázať predložením dokumentov. Rozhovory s pracovníkmi sa potom môžu vykonávať s cieľom porovnať ich verziu skutočností s dokumentmi poskytnutými zamestnávateľom.

- Zlepšenie spolupráce so sociálnymi partnermi s cieľom hľadať príležitosti na spoločné úsilie, napr. informovanosť a výber priorít pre činnosť.
- Posilnenie spolupráce s inými verejnými inštitúciami, ako sú služby sociálneho zabezpečenia, daňové úrady a občianske registre s cieľom výmeny informácií
- Rozšírenie spolupráce s ostatnými zainteresovanými stranami, ako sú mimovládne organizácie a komunitné skupiny.
- Posilnená spolupráca so súdnictvom, pokiaľ ide o právne domnienky, ukazovatele zneužívania, povolenie inšpekčných návštev a naliehavé súdne konania na získanie prístupu do domácnosti.
- Elektronické zdieľané platformy a iné elektronické komunikačné prostriedky používané na urýchlenie komunikácie medzi inšpektorátmi práce a súdmi môžu zvýšiť efektívnosť inšpekčných návštev a zároveň rešpektovať súkromie domácnosti.
- Akcia ex officio založená na ťažkopádnej exekúcii, ako je organizácia rýchlych návštev vybraných susedstiev, môžu byť užitočné pri náhodnej identifikácii zneužívania, najmä v prípade nedeklarovaných (nelegálnych) pracovníkov v domácnosti. Táto možnosť si vyžaduje značné zdroje a mala by byť založená na presných strategických cieľoch, pretože to môže viesť k nedôvere zamestnávateľov voči inšpektorom práce.



Odborná príprava inšpektorov práce v špecifických sektoroch práce v domácnosti a v komunikačných technikách na získanie dôvery pracovníkov v domácnosti a ich zamestnávateľov a na prístup k zraniteľným skupinám, ako sú deti a migranti.

Dohovor MOP č. 189 o pracovníkoch v domácnosti z roku 2011 stanovil medzinárodné pracovné normy pracovníkov v domácnosti a vyžaduje, aby ratifikujúce krajiny prijali právne predpisy, ktoré zabezpečia, že všetci pracovníci majú rovnaký prístup k právam na prácu a sociálnu ochranu. Sektor domácich služieb má svoje jedinečné črty. Zraniteľnosť pracovníkov v domácnosti vyžaduje osobitnú ochranu osobnej bezpečnosti a ľudskej dôstojnosti. Rozdiely v intenzite práce a prostredia, náhodnosť pokynov zamestnávateľov a nejasnosti týkajúce sa hraníc medzi prácou a odpočinkom si vyžadujú jedinečné štandardy miezd v pokoji a v pohotovostnom režime. Konflikt medzi „právom vedieť“ (pre zamestnávateľov aj pracovníkov v domácnosti), „právom kontrolovať“ (pre orgány inšpekcie práce) a „právom na súkromie“ (pre zamestnávateľov aj pracovníkov v domácnosti) – ako aj medzery vo finančných možnostiach zamestnávateľov – si vyžaduje vyváženejšie nastavenie pravidiel, než v iných odvetviach. Najmä „právo na súkromie“ zamestnávateľov sa prirodzene dostáva do rozporu s právom orgánov inšpekcie práce kontrolovať. Ustanovenie Dohovoru MOP č. 189, ktoré sa týmito otázkami zaoberá, nebýva zahrnuté do slovenského pracovného práva. „Kontrola práce“, „právo na súkromie“, „pohotovostný režim“ a iné pracovné normy definované v Dohovore MOP č. 189 by mali byť uplatnené, čo si však podľa všetkého vyžaduje vypracovanie osobitných pracovnoprávných noriem osobitných pre sektor domácich služieb na základe jeho jedinečných vlastností.

4. 2. 2. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o dôstojnej práci pre domácich pracovníkov č. 189 z roku 2011⁴⁷ stanovuje, že všetci pracovníci v domácnosti majú nárok na bezpečné a zdravé pracovné prostredie a ukladá členským štátom, aby prijali účinné opatrenia na zaistenie svojho pracovného zabezpečenia a zdravia s náležitým ohľadom na osobitné charakteristiky práce v domácnosti. Dohovor obsahuje ustanovenia zamerané na zabezpečenie zdravšieho pracovného prostredia, napríklad vyžaduje normálny pracovný čas práce a stanovuje minimálne doby týždenného odpočinku, pretože únava môže viesť k úrazom alebo k ohrozeniu zdravia pracovníkov. Na tento účel je mimoriadne dôležité stanoviť maximálny počet hodín týždenne, mesačne a ročne, počas ktorého sa od pracovníka v domácnosti môže vyžadovať, aby bol v pohotovostnom režime alebo pracoval v noci, a stanoviť náhradný čas odpočinku, ak je normálny čas odpočinku prerušený pohotovosťou, a vyhovujúce intervaly počas pracovného dňa na jedlo a prestávky.

Všetky krajiny by mali prijať opatrenia na zabezpečenie toho, aby sa riziká súvisiace s prácou odstránili alebo minimalizovali, pokiaľ je to rozumne uskutočniteľné, v súkromných domácnostiach zamestnávajúce pracovníkov v domácnostiach. Všeobecné zásady prevencie sa vzťahujú na prácu v domácnosti, ako aj na akýkoľvek iný sektor. Sú založené na identifikáciu nebezpečenstiev na pracovisku a posúdenie rizík, pričom sa zohľadnia podstatné pracovné podmienky a interakcie medzi týmito stavmi a individuálnymi charakteristikami pracovníkov s cieľom prijať opatrenia na predchádzanie týmto rizikám alebo ich kontrolu.

⁴⁷

https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&src=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjkwf2J1NHwAhVG_7sIHRukB5YQFjABegQIAxAD&url=https%3A%2F%2Fwww.employment.gov.sk%2Ffiles%2Flovensk_y%2Fministerstvo%2Fmedzinarodna-spolupraca%2Fmedzinarodne-organizacie%2Fmedzinarodna-organizaciaprace-mop%2Fpriloha-1-dohovor-mop-o-dostojnej-praci-pre-domacich-pracovnikov-c.189.rtf&usq=AOvVaw3f5bgvg5RgvgjZHA63tDH

Zamestnávateľa musia dostať základné informácie o riadení rizík s cieľom plniť si svoje povinnosti, pokiaľ ide o predchádzanie pracovným úrazom a chorobám z povolania a poskytovanie vhodných pracovísk. Zatiaľ čo šírenie takýchto informácií je jednou z hlavných úloh inšpektorátov práce, nemôžu nahradiť zamestnávateľov, ktorí sú zodpovední za prevenciu a monitorovanie takýchto rizík.

V mnohých regiónoch a krajinách je táto povinnosť jasne stanovená zákonom. V EÚ a na Novom Zélande majú zamestnávateľa primárnu zodpovednosť za identifikáciu nebezpečenstiev a posúdenie rizík, ktorým sú pracovníci vystavení. Od zamestnávateľov v Portugalsku sa vyžaduje, aby prijali všetky potrebné opatrenia, aby sa uistili, že pracovisko, nástroje, výrobky a pracovné procesy nepredstavujú nechránené nebezpečenstvá, ktoré predstavujú zvýšené ohrozenie zdravia alebo bezpečnosti pracovníkov v domácnosti. V tejto súvislosti sú povinní poučovať pracovníkov o bezpečnej prevádzke zariadení, pravidelne opravovať pracovné nástroje, identifikovať nádoby obsahujúce toxické látky a poučovať pracovníkov o ich správnom používaní, poskytnúť im osobné ochranné prostriedky, ako sú uniformy, rukavice a ochranné okuliare; a kúpiť súkromné poistenie na pokrytie pracovných úrazov.

Rámček 4. 4.

Pracovníci v domácnosti a sprostredkovatelia

Ako to definuje Dohovor MOP č. 189, pracovníkov v domácnostiach môžu najímať priamo domácnosti alebo sprostredkovatelia. Sprostredkovatelia môžu byť verejní alebo súkromní, či už pracujú so ziskom alebo bez zisku, a môžu zahŕňať družstvá alebo digitálne platformy. Ich použitie má vplyv na pracovnoprávny vzťah. V niektorých prípadoch pracovníkov v domácnosti najíma priamo sprostredkovateľ, ktorý ich umiestňuje do súkromných domácností. V iných prípadoch sprostredkovateľ skutočne vystupuje len ako medzičlánok, v takom prípade sa podpisuje pracovná zmluva medzi pracovníkom a domácnosťou a medzi sprostredkovateľom a domácnosťou existuje zmluva o službách. Každé z týchto opatrení môže byť (spolu)financované aj z verejných zdrojov. Napríklad v Kalifornii štát financuje domácu starostlivosť, ktorú si môže prenajať domácnosť priamo alebo prostredníctvom sprostredkovateľa. Výsledkom sú rôzne modely, prostredníctvom ktorých môžu byť pracovníci v domácnostiach pôsobiť, čo výrazne ovplyvňuje rozsah ich ochrany práce.

Zároveň je v posledných rokoch evidentný nárast používania digitálnych platforiem pri poskytovaní domácich pracovníkov domácnostiam v Spojených štátoch, Európe, na Blízkom východe a v poslednom období aj v Indii, Mexiku a Južnej Afrike. Zatiaľ čo sa zdá, že prostredníctvom týchto platforiem sa umiestni len minimálny počet pracovníkov v domácnosti, ich vplyv na zhoršovanie postavenia pracovníkov je predmetom viacerých upozornení. V súčasnosti mnohé z týchto platforiem nepatria do rozsahu pôsobnosti legislatívy, ktorá by inak mohla zabezpečiť ochranu pracovníkov v domácnosti. Hoci sa nájdenie práce prostredníctvom takýchto platforiem môže zdať lákavé z dôvodu flexibility, ktorú poskytuje, používanie týchto platforiem neponecháva pracovníkom žiadnu ochranu, keďže zvyčajne väčšina týchto pracovných platforiem klasifikuje pracovníkov ako nezávislých dodávateľov.

Sprostredkovatelia pracujú aj cezhranične, keďže niektorí migrujúci pracovníci v domácnosti vstupujú do hostiteľských krajín prostredníctvom sprostredkovania zo stany formálnych náborových agentúr. Vysoké náklady, ktoré musia v takýchto prípadoch

znášať samotní zamestnanci ešte pred nástupom do práce ich vystavujú dlhom a zneužívaniu, aj keď medzinárodný právny rámec jasne zdôrazňuje skutočnosť, že náborové poplatky nesmie znášať pracovník⁴⁸. Napríklad na Filipínach, kde sú náborové poplatky nezákonné, niektoré náborové agentúry vyžadujú, aby pracovníci navštevovali odbornú prípravu pred odchodom, za ktorú migrantom účtujú neprimerane vysoké poplatky, ale poskytovaná odborná príprava nemá žiadny význam ani vplyv na prácu, ktorá sa má vykonať. Existujú dôkazy, že s cieľom pokryť náborové poplatky a iné súvisiace náklady si potenciálni migranti a ich rodiny často vytvárajú veľké dlhy, ktoré ich robia obzvlášť zraniteľnými voči vykorisťovaniu a v najhorších prípadoch voči rôznym formám nútenej práce.

V roku 2014 MOP spustila iniciatívu spravodlivého náboru s cieľom pomôcť predchádzať obchodovaniu s ľuďmi a nútenej práci a chrániť pracovníkov vrátane migrujúcich pracovníkov pred zneužívajúcimi a podvodnými praktikami počas náborového procesu, čo zahŕňa predbežný výber, konečný výber, prepravu, umiestnenie a zabezpečenie bezpečného návratu. Cieľom iniciatívy je tiež znížiť náklady na migráciu pracovnej sily a zlepšiť výsledky rozvoja migrujúcich pracovníkov a ich rodín. Komisia MOP pre všeobecné zásady a vykonávacie usmernenia pre spravodlivý nábor zamestnancov uvádza, že „riadenie by sa malo uskutočniť spôsobom, ktorý rešpektuje, chráni a plní medzinárodne uznávané ľudské práva vrátane tých, ktoré sú vyjadrené v medzinárodných pracovných normách, a najmä právo na slobodu združovania sa a kolektívne vyjednávanie, a prevenciu a odstránenie nútenej práce, detskej práce a diskriminácie v súvislosti so zamestnaním a povoláním“.

4. 3. Analytický popis situácie vo vybraných krajinách

⁴⁸ Dohovor MOP o súkromných pracovných agentúrach z roku 1997 (č. 181)

V nasledujúcej časti využívame ako zdroj informácií výbery z rozsiahleho (530 strán) porovnávacieho dokumentu Medzinárodnej úradu práce Práca a pracovné miesta v oblasti starostlivosti pre budúcnosť dôstojnej práce. Ponúkame v nej dostatočne plastický obraz o tom ako vyzerá poskytovanie služieb pre domácnosti v týchto skupinách krajínach⁴⁹ vrátane popisu pracovných podmienok. Jednotlivé krajiny sú rozdelené do troch skupín podľa úrovne zamestnanosti v odvetví starostlivosti.

Osobitne sa rozhodli túto časť do uvedenej kapitoly zaradiť z dvoch dôvodov: (1) poskytuje zrozumiteľný popis, kto sú pracovníci a najmä v akých podmienkach v týchto krajinách pracujú a (2) poskytuje popis niektorých nástrojov, ktorými tieto krajiny (alebo niektoré z nich) regulujú poskytovanie starostlivosti v domácnosti, ale tiež podnecujú rozvoj poskytovania týchto služieb ako nástroj na vytváranie nových pracovných príležitostí, čo má priamy súvis s hlavným cieľom tejto práce. Nasledujúca časť tejto kapitoly je takto zaujímavá svojim obsahom pre tvorcov politik zamestnanosti, ale aj sociálnych (rodinných) politik aj v podmienkach Slovenskej republiky, lebo poskytuje zaujímavé podnety pre možnú úpravu aj u nás.

4. 3. 1. Skupina krajín s veľmi vysokou úrovňou zamestnanosti v odvetví starostlivosti Do tejto skupiny sú zaradené predovšetkým škandinávske krajiny - Dánsko, Fínsko, Nórsko a Švédsko – a k nim je priradené Holandsko.

Pracovníci v domácnosti

Vďaka daňovým úľavám je najímanie si pracovníkov do domácnosti nákladovo akceptovateľnejšie pre súkromné domácnosti (vo všeobecnosti vyššie príjmy), než v iných krajinách Európy (sveta). Táto skutočnosť rozšírila trh o osobné služby a o služby starostlivosti o domácnosť v týchto krajinách. Tieto úľavy sú veľkorysejšie vo Fínsku a

⁴⁹ Pre lepšiu a využiteľnejšiu komparáciu sme sa zamerali najmä na európske krajiny s dominantným podielom členských štátov EÚ.

Švédsku, kde si domácnosti môžu znížiť náklady práce na služby vykonávané v dome daňovníka alebo v dome jeho rodičov poskytované zo strany registrovanej spoločnosti alebo samostatne zárobkovo činnnej osoby o 45% alebo 50%. Zľavy sa stali prostriedkami na transformáciu nelegálnej práce na deklarovanú prácu, ako aj na vytváranie pracovných príležitosti, najmä pre nezamestnaných a pracovníkov s nízkou úrovňou kvalifikácie. V Holandsku pomerne štedré systémy starostlivosti o staršie osoby v kombinácii so skutočnosťou, že príjemcovia musia odôvodniť svoje výdavky odrádzajú od nízko platenej, neregulovanej (a zvyčajne nelegálnej, migrujúcej) pracovnej sily v oblasti starostlivosti.

Pracovné podmienky

Sektoru dominujú firmy, ktoré zamestnávajú pracovníkov a poskytujú svoje služby domácnostiam, pričom len veľmi málo pracovníkov je priamo zamestnaných v domácnostiach (štatisticky takmer žiadni). Expanzia súkromných trhov však viedla k väčšej stratifikácii pracovnej sily v oblasti starostlivosti. Napríklad vo Švédsku pozostáva domáci sektor z niekoľkých úrovní. V hornej časti sú tí, ktorí vykonávajú domáce práce pre staršie osoby, zamestnávaní verejným sektorom v obciach, priamo alebo externe sektorovou agentúrou. Títo pracovníci majú lepšie mzdové a pracovné podmienky ako pracujúci „na vlastnú päsť“ a je medzi nimi najmenší podiel pracovníkov narodených v zahraničí.

V druhom rade, súkromné firmy zamestnávajú najmä migrantov, ktorí môžu vykonávať mnohé z tých istých úloh pre staršie osoby ako externí pracovníci zamestnaní prostredníctvom obce, ktorým sú však vyplácané nižšie mzdy a majú menej bezpečné pracovné miesta. Spodnú vrstvu tvoria osoby v nelegálnom, nepravidelnom zamestnaní, z ktorých väčšina sú migranti bez dokladov, ktorí majú najhoršie pracovné podmienky a ktorí dostávajú polovicu alebo dokonca menej ako polovicu štandardnej mzdy v tomto sektore. Zvyčajne sa zamestnávajú v malých podnikoch, ktoré tvoria veľkú časť sektora. Holandsko neprijíma prácu v domácnosti ako dôvod na povolenie na pobyt. Hoci práca v domácnosti je pre obyvateľov vzhľadom na vysokú úroveň ochrany práce (vrátane pracovných podmienok) pravidelnou „normálnou“ prácou s povinnosťami a zákonom garantovanými

výhodami (ochranou), nie je uznaná ako práca, kvôli ktorej by krajina vydávala pracovné povolenia pre migrantov (pochopteľne, ide o občanov tzv. tretích krajín, ktoré nie sú členmi Európskej únie).

Rámček 4. 5.

Migranti - pracovníci v domácnosti v Štokholme⁵⁰

Neustála hrozba deportácie a následná neschopnosť sťažovať sa na políciu umožňuje ľahké vykorisťovanie migrantov vo Švédsku, ktorí prichádzajú nepravidelne. Pracovníci v domácnosti bez právneho povolenia vo Švédsku uviedli, že boli sexuálne obťažovaní v práci a po dokončení práce im bola odopretá platba. Mzdový rozdiel medzi pracovníkmi s dokladmi a pracovníkmi bez dokladov je zarážajúci. Tí bez legálnych dokumentov dostávajú približne polovicu až jednu tretinu miezd pracovníkov s povolením na pobyt. Pracovníkom zamestnaným na hodinovom základe chýba istota zamestnania a v počte pracovných hodín čelia nepredvídateľnosti. Štandardnou praxou v tomto sektore je neplatiť čas prepravy, ktorý môže byť významný z dôvodu dlhých vzdialeností pri dochádzaní do práce a je hlavnou starosťou pracovníkov. Pracovný čas často ani zďaleka nie je primeraný, čo pracovníkov, najmä tých, ktorým od tohto príjmu závisí ich živobytie, vo veľmi neistej pozícii.

⁵⁰ Hobson, B.; Hellgren, Z.; Bede, L.: How institutional contexts matter: Migration and domestic care services and the capabilities of migrants in Spain and Sweden, Stockholm, Stockholm University a Európska komisia, 2015, dostupné i na adrese www.families-and-societies.eu/wpcontent/uploads/2015/11/WP46HobsonEtAl2015.pdf

4. 3. 2. Skupina krajín s vysokou úrovňou zamestnanosti v odvetví starostlivosti a s veľmi nízkym podielom pracovníkov v domácnosti

Túto skupinu tvoria len krajiny s vysokými príjmami: sú to prevažne anglicky hovoriace krajiny (Austrália, Kanada, Írsko, Malta, Spojené kráľovstvo, Spojené štáty), západoeurópske krajiny (Rakúsko, Belgicko, Francúzsko, Nemecko, Luxembursko a Švajčiarsko), ako aj Island a Japonsko.

Pracovníci v domácnosti

Pracovníci v domácnosti priamo zamestnaní v domácnostiach tvoria približne jedno percento zamestnanosti (a 2% alebo viac z celkovej zamestnanosti žien) vo Francúzsku, Luxembursku a Švajčiarsku. V ostatných krajinách tohto zoskupenia je ešte menej pracovníkov v domácnostiach zamestnaných priamo domácnosťami.

V Spojených štátoch predstavujú pracovníci v domácnosti zamestnaní priamo domácnosťami 0,5% zamestnanej populácie a ich počet sa zdá byť stabilný po určitom zvýšení na konci posledného desaťročia. Väčšina z nich (95%) sú ženy a väčšina z nich (54%) pochádza z rasovo a etnicky menšinového prostredia. Takmer polovica (44%) sa narodila v zahraničí a 31% sú cudzinci.

Pracovné podmienky

V prípade Kanady bývalý program Live-In Caregiver (1992 – 2011) výslovne podporoval nábor pracovníkov v domácnosti spomedzi migrantov, najmä na poskytovanie starostlivosti o deti. Program bol založený na zamestnanosti a spájal nárok migranta - pracovníka na prebiehajúci pracovný vzťah s konkrétnym zamestnávateľom. Zmeny zavedené neskôr ilustrujú presun zamerania z domácich prác na výlučne opatrovateľskú úlohu.

Vo Francúzsku uchádzači o zamestnanie často získavajú prístup k práci pre domácnosti prostredníctvom služieb zamestnanosti alebo „sprievodcov“ troch rôznych druhov:

- (1) verejných pracovných centier,
- (2) agentúr špecializovaných na domáce služby a

(3) sociálnych „sprievodcov“, ktorí sa venujú integrácii znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie prostredníctvom práce⁵¹.

Ako nástroj na vytváranie nových pracovných miest, boj proti nezamestnanosti a na regulovanie zamestnaneckých vzťahov na trhu práce v domácnosti – najmä pre tie, ktoré sa týkajú súkromných zamestnávateľov – bol vo Francúzsku rozvinutý systém sociálneho zabezpečenia „hotovosť za starostlivosť“. Systém založený na princípe daňových úľav umožňuje rodinám a starším ľuďom, ako aj zdravotne postihnutým osobám obstarávať si služby od autorizovaných sprostredkovateľov (Organismes Agréés de Services à la Personne) podľa vlastného výberu. Sprostredkovatelia zasa prijímajú uchádzačov o zamestnanie na prácu v domácnosti a pridelujú ich príjemcom⁵².

Rámček 4. 6.

Zmluvy s nulovým pracovným časom a opatrovatelia v Spojenom kráľovstve „Zmluvy s nulovým pracovným časom“ (bez garantovaného minimálneho pracovného času previazaného na minimálne garantovaný príjem z práce) sú „excelentným“ príkladom toho, čo nazývame „prekérne (alebo nedôstojné) formy práce“. V európskom legislatívnom rámci v oblasti pracovného práva ide o jedinečný zjav extrémne nevýhodnej formy pracovného vzťahu pre pracovníka. Vo Veľkej Británii však predstavujú základnú normu pre poskytovateľov domácej starostlivosti. Tieto zmluvy zvyčajne znamenajú nepredvídateľný a nedostatočný pracovný čas, znížený zárobok a ochranu zamestnanosti, ale majú aj osobitosti vo vzťahu k poskytovaním domácej starostlivosti. Medzi nimi je aj skutočnosť, že mzda je obmedzená na odmenu za čas, v ktorom sú opatrovatelia v priamom kontakte s používateľmi služieb a väčšina návštev je naplánovaná na 15 minút alebo menej, kvôli čomu často nemajú dostatok času na dokončenie potrebných úloh. Čas

⁵¹ Scrinzi, Francesca: "Cleaning and Ironing... with a Smile": Migrant Workers in the Care Industry in France, in Journal of Work Place Rights, 2009

⁵² Detailnejšie sa francúzskemu systému venujeme v nasledujúcej kapitole.

potrebný na prepravu medzi návštevami je tiež neplatený. Čas potrebný na poskytnutie starostlivosti sa však líši v závislosti od príjemcu starostlivosti a napätý harmonogram nemusí poskytnúť dostatok času na potrebnú starostlivosť. V týchto prípadoch sa nekvalitný pracovný vzťah jasne premieta do nekvalitnej starostlivosti⁵³.

4. 3. 3. Skupina krajín so strednou až vysokou úrovňou zamestnanosti v odvetví starostlivosti a s významným podielom pracovníkov v domácnosti

Túto skupinu tvoria východo- a stredoeurópske krajiny (Česká republika, Chorvátsko, Estónsko, Lotyšsko, Litva, Maďarsko, Poľsko, Ruská Federácia, Slovensko a Slovinsko), ďalšej juhoeurópske krajiny (Grécko, Taliansko, Portugalsko, Španielsko) a Kórejská republika.

Pracovníci v domácnosti

Vo väčšine týchto krajín tvorí pracovná sila v oblasti starostlivosti približne 15% zamestnanosti - úroveň, ktorá je nižšia ako v iných krajinách s podobnou úrovňou príjmov. Výnimkou sú Taliansko, Portugalsko a Španielsko, kde sa vyššia miera pracovnej sily alokovanej v oblasti starostlivosti (približne 20% celkovej zamestnanosti) vysvetľuje pracovníkmi v domácnosti zamestnanými v domácnostiach (ktorí tvoria približne 3% celkovej zamestnanosti). V týchto štátoch predstavujú opatrovatelia vo vzdelávaní približne 6% celkovej zamestnanosti a 5% v zdravotnej a sociálnej práci. Tieto spoločnosti sú pozoruhodne podobné, pokiaľ ide o ich pomery závislosti, najmä mladých ľudí (vo veku 0 – 19 rokov) a populácie v produktívnom veku (20 – 64 rokov, približne 30%), hoci Taliansko vyniká svojím podielom starších osôb na celkovom obyvateľstve. Spoločnou charakteristikou týchto krajín je vysoký stupeň feminizácie pracovnej sily v oblasti starostlivosti, približne 80%.

⁵³ Hayes, L.J.B: Stories of care: A labour of law, Palgrave Macmillan, London 2016.

Pracovné podmienky

Úrovně zamestnanosti v oblasti starostlivosti v týchto krajinách poukazujú na to, čo odborná literatúra nazýva „familializmus“ v režimoch starostlivosti, t. j. posilnenie rodinnej zodpovednosti za poskytovanie starostlivosti o sociálne zabezpečenie, niekedy zakotvené dokonca v legislatíve, ako je to v prípade Maďarska.

Určitá závislosť od pracovníkov v domácnosti – v juhoeurópskych krajinách z tejto skupiny ide väčšinou o migrantov – a pomerne vysoká úroveň feminizácie svedčia o menej ako uspokojivých pracovných podmienkach v poskytovaní opatrovateľských služieb.

5. RODOVÝ ASPEKT NEPLATENEJ PRÁCE

Ženy na celom svete bez výnimky vykonávajú tri štvrtiny neplatenj starostlivosti, čo je 76,2 % z celkového počtu odpracovaných hodín. V žiadnej krajine na svete muži a ženy neposkytujú rovnaký podiel neplatenj opatrovateľskej práce. Ženy zasväcujú v priemere 3,2-krát viac času neplatenj opatrovateľskej práci ako muži: 4 hodiny a 25 minút denne oproti 1 hodine a 23 minútam u mužov. V priebehu roka to predstavuje celkový počet 201 pracovných dní (na osemhodinovom základe) u žien v porovnaní so 63 pracovnými dňami u mužov.

Ženy trávia viac času neplatenou opatrovateľskou prácou ako muži v každom regióne, od 1,7-krát viac v Amerike po 4,7-krát viac v arabských štátoch. V priemere je neplatená opatrovateľská práca najintenzívnejšou pre dievčatá a ženy žijúce v krajinách so stredným

príjmom, pre vydaté a dospelé, s nižším dosiahnutým vzdelaním, s bydliskom vo vidieckych oblastiach a s deťmi v predškolskom veku.

Platená práca žien sama o sebe automaticky netransformuje rodové rozdelenie neplatennej pracovnej sily. V regiónoch a príjmových skupinách, keď obaja pracujú za mzdu alebo zisk a neplatená opatrovateľská práca sa účtujú spolu, pracovný deň je v priemere dlhší u žien (7 hodín a 28 minút) ako u mužov (6 hodín a 44 minút), napriek výrazným rozdielom v jednotlivých krajinách. Vďaka tomu sú ženy trvale ochudobnené o čas viac ako muži, a to aj po úprave pracovného času. Okrem toho, nadmerné a namáhavé množstvo neplatennej opatrovateľskej práce môže viesť k suboptimálnej starostlivosti s negatívnymi dôsledkami pre príjemcov starostlivosti, ako sú dojčatá, deti, osoby so zdravotným postihnutím a staršie osoby, ako aj pre samotných neplatených opatrovateľov.

Účasť mužov na neplatennej starostlivosti sa v niektorých krajinách sa za posledných 20 rokov zvýšila. Napriek tomu sa v rokoch 1997 až 2012 rodový rozdiel v čase strávenom neplatenou starostlivosťou znížil len o 7 minút (z 1 hodiny a 49 minút na 1 hodinu a 42 minút) v 23 krajinách s dostupnými údajmi o časových údajoch. Týmto tempom bude trvať 210 rokov (t. j. až do roku 2228) kým sa úplne odstránia rodové rozdiely v neplatennej opatrovateľskej práci v týchto krajinách. Slomačie tempo týchto zmien spochybňuje účinnosť minulých a súčasných politik pri riešení rozsahu a rozdelenia neplatennej starostlivosti za posledné dve desaťročia.

Postoje k platenej práci žien sú veľmi pozitívne, pričom 70% žien a 66% mužov uprednostňuje, aby ženy pracovali v platenom zamestnaní. Pokiaľ ide o rolu mužov, narastá dojem, že muži na celom svete neboli nikdy takí zahrnutí v neplatennej starostlivosti tak, ako sú dnes. Ľudia, ktorí zažívajú konflikty medzi prácou a starostlivosťou o rodinu alebo tí, ktorí budú mať v blízkej budúcnosti pravdepodobne opatrovateľské povinnosti – ako napríklad ženy, mladší ľudia, rodičia v pároch s dvojítm príjmom a slobodní rodičia – majú tendenciu zastávať progresívnejšie postoje a postoje o rodovej rovnosti ako ostatní.

Keďže sa takéto opatrenia stávajú prístupnejšími a kvalitnejšími a posilňujú sa postoje k zamestnávaniu matiek a k tomu, čo sa považuje za primeranú rovnováhu medzi prácou a starostlivosťou o rodinu, je pravdepodobné, že rodinná dohoda bude uprednostňovať viac rovnostárske rozdelenie platenej práce a neplatenej starostlivosti medzi ženami a mužmi.

V roku 2018 606 miliónov žien v produktívnom veku vyhlásilo, že si nemôžu dovoliť pracovať alebo si nehľadali zamestnanie kvôli neplatenej opatrovateľskej práci, zatiaľ čo z rovnakého dôvodu je neaktívnych len 41 miliónov mužov. Týchto 647 miliónov žien a mužov, ktorí sú neplatenými opatrovateľmi na plný úväzok, predstavuje najväčšiu skupinu účastníkov stratených na trhu práce na celom svete, medzi ktorými sú nadmerne zastúpené matky malých detí. Neplatené opatrovateľky na plný úväzok predstavujú 41,6 percenta z 1,4 miliardy neaktívnych žien na celom svete v porovnaní len s 5,8 percentami zo všetkých 706 miliónov neaktívnych mužov.

Byť zamestnaný a zároveň mať rodinu je normou na celom svete. V roku 2018 1,4 miliardy zamestnaných dospelých žilo s osobami odkázanými na pomoc/osobnú starostlivosť (0,5 miliardy žien a 0,9 miliardy mužov). To znamená, že celosvetovo 67,7 % zamestnaných dospelých – najmä mužov – sú potenciálnymi neplatenými opatrovateľmi. Zloženie domácnosti však ovplyvňuje účasť žien a mužov na trhu práce odlišne. Pre ženy s opatrovateľskými povinnosťami existuje „príplatok za pracovnú silu“ a „sankcia za účasť pracovnej sily“ pre mužov, ktorí žijú s príjemcami starostlivosti. V porovnaní so slobodnými ženami je u žien, ktoré žijú v rozšírených domácnostiach, o 16,6 percentuálneho bodu nižšia pravdepodobnosť, že budú aktívne na trhu práce, zatiaľ čo rovnaká hodnota u mužov je v skutočnosti o 0,5 percentuálneho bodu vyššia, čo ich robí aktívnejšími.

V roku 2018 predstavovali najnižšiu mieru zamestnanosti matky detí vo veku od 0 do 5 rokov (47,6%) v porovnaní nielen s otcami (87,9%) a bezdetnými mužmi (78,2%), ale aj s bezdetnými ženami (54,4%). Tento vzor je v kontraste s „príspevkom pre pracujúcich otcov“, pričom otcovia malých detí predstavujú najvyšší pomer zamestnanosti k

obyvateľstvu na celom svete a vo všetkých regiónoch v porovnaní nielen s bezdetnými mužmi, ale aj s bezdetnými ženami, ako aj s matkami.

V priemere pracujú zamestnané ženy žijúce v domácnostiach bez detí mladších ako 6 rokov 42,3 hodín týždenne v porovnaní so 46,1 hodinami týždenne odpracovaných mužmi. To predstavuje rodový rozdiel v hodinách odpracovaných za plat alebo zisk vo výške 3 hodiny a 48 minút týždenne. Život aspoň s jedným maloletým dieťaťom zvyšuje tento rozdiel na takmer 5 hodín (približne o jednu hodinu platenej práce týždenne menej u žien a o 18 minút týždenne viac u mužov). Vo všetkých regiónoch sa s nárastom počtu detí prehĺbuje rodový rozdiel v počte hodín strávených v platenom zamestnaní.

Neschopnosť stráviť dlhé hodiny v zamestnaní ovplyvňuje kvalitu práce žien a platovú úroveň. Očakávanie dlhého pracovného času na niektorých pracovných miestach, kde dominujú muži, pôsobí ako odstrašujúci prostriedok pre ženy, ktoré sú potenciálnymi alebo skutočnými neplatenými opatrovatelkami a prispieva k segregácii z povolania. Mzdová prémie za mimoriadne dlhú pracovnú dobu sa v dôsledku toho zvyšuje a prispieva k prehĺbeniu mesačných rozdielov v odmeňovaní žien a mužov.

Ženy s opatrovateľskými povinnosťami sú tiež s väčšou pravdepodobnosťou živnostníčky a pracujúce v rámci sivej ekonomiky a je menej pravdepodobné, že prispedia k sociálnemu zabezpečeniu. V celosvetovom meradle je podiel platených pracovníkov nižší u opatrovateliek (62,2%) ako u žien, ktoré nie sú opatrovatelkami (67,8 %).

Napríklad neplatené opatrovatelky sa s väčšou pravdepodobnosťou budú vyskytovať v rámci sivej ekonomiky (62,0%) ako ženy, ktoré nikoho neopatrujú (56,8 %). Je tiež menej pravdepodobné, že platení pracovníci, ktorí sa o niekoho starajú, budú krytí sociálnym zabezpečením, na rozdiel od osôb, ktoré nemajú takúto zodpovednosť, pričom 47,4% neplatených opatrovateliek prispieva do sociálneho poistenia na rozdiel od 51,6% žien, ktoré nie sú neplatenými opatrovatelkami.

Ženy na celom svete bez výnimky vykonávajú väčšinu neplatenj opatrovateľskej práce, konkrétne 76,2% celkovej hodnoty. Naproti tomu priemerný príspevok mužov k celkovej neplatenj starostlivosti nepredstavuje ani štvrtinu celkovej hodnoty.

Ženy v celosvetovom meradle venujú neplatenj starostlivosti v priemere 3,2-krát viac hodín ako muži: 4 hodiny a 25 minút (265 minút) denne oproti 1 hodine a 23 minútam u mužov (83 minút). V priemere v priebehu roka to predstavuje celkovú hodnotu 201 pracovných dní (na základe 8-hodinového pracovného dňa) pre ženy a 63 pracovných dní pre mužov.

Tento nápadný rodový rozdiel v neplatenj starostlivosti má dva hlavné účinky.

Po prvé, ženy predstavujú o niečo viac ako jednu tretinu (36,3%) celkového množstva platenej práce alebo len 43,1% času stráveného mužmi na rovnakej činnosti: 3 hodiny a 3 minúty (183 minút) u žien denne oproti 5 hodinám a 21 minútam (321 minút) u mužov. Rodové rozdiely v neplatenj starostlivosti úzko odrážajú rodové rozdiely v práci pre mzdu alebo zisk.

Po druhé, celkový pracovný čas žien denne (7 hodín a 28 minút) je vyšší ako u mužov (6 hodín a 44 minút), keď sa vezmú do úvahy obe formy práce (t.j. práce za mzdu alebo zisk a neplatená starostlivosť). To predstavuje rodový rozdiel v celkovom dennom pracovnom čase 44 minút.

V žiadnej krajine na svete neposkytujú muži a ženy rovnaký podiel neplatenj starostlivosti. Severoeurópske krajiny sa však najviac priblížili k rodovej rovnosti, pričom muži vykonávajú viac ako 40% celkového objemu neplatenj starostlivosti. Vo Švédsku, Nórsku a Dánsku dosahujú muži výkon 44,7%, 43,9% a 43,4% z celkovej hodnoty, za nimi nasleduje Kanada, Fínsko a Estónsko (každý nad 39%). Na druhom konci stupnice sú muži v Mali, Kambodži, Pakistane a Indii, ktorí poskytujú menej ako 10% celkovej neplatenj starostlivosti (8,0%, 8,7%, 8,9% a 9,5%).

V celosvetovom meradle je rozdiel 10,8 percentuálneho bodu rozdeľujúci mužov a ženy, ktorí sú platenými zamestnancami, ktorí pracujú nadčas (viac ako 48 hodín týždenne), zatiaľ

čo viac ako 5,5 percentuálneho bodu oddeľujú tých mužov a ženy, ktorí sú samostatne zárobkovo činnými osobami. Nadmerná hodnota pracovných hodín je najčastejšie vo východnej, západnej a strednej Ázii, kde takmer polovica mužov a žien pracujú dlhé hodiny.

6. FORMALIZÁCIA NEPLATENEJ PRÁCE V DOMÁCNOSTI

V preambule Odporúčania č. 204 k prechodu zo sivej ekonomiky k formálnemu hospodárstvu z roku 2015⁵⁴ Medzinárodná organizácia práce uznáva, že vysoký výskyt neformálneho hospodárstva predstavuje veľkú výzvu pre pracovníkov a má o. i. negatívny vplyv na verejné príjmy a rozsah pôsobnosti vládnych opatrení. Ide o prvú medzinárodnú pracovnú normu, ktorá sa zameriava na sivú ekonomiku ako celok, aj na jej rozmanitosť a jasne poukazuje na prechod na formálne hospodárstvo, ako na prostriedok zabezpečenia dôstojnej práce pre všetkých a pre dosiahnutie inkluzívneho rozvoja.

Jedným z takýchto odvetví je práca v domácnosti: vyznačuje sa vysokým výskytom neformálnych dohôd a významne prispieva k neformálnosti, najmä medzi ženami. Odlišuje sa však od toho, čo bežne pod pojmom sivá ekonomika rozumieme najmä troma hlavnými znakmi:

- (1) pracovnoprávny vzťah sa realizuje v súkromnom priestore, v domácnosti;
- (2) môže byť nejasný alebo zamaskovaný spoločenskými pravidlami a vysoko personalizovaným kontextom a
- (3) nie je pokrytý konvenčnými regulačnými rámcami mnohých krajín.

MOP odhaduje, že približne 50 miliónov zo 67 miliónov pracovníkov v domácnosti na celom svete sú v tzv. neformálnom zamestnaní.

Koncepcia nelegálnej práce, ktorá je stredobodom politiky v oblasti trhu práce v krajinách OECD – a najmä v Európskej únii vrátane Slovenskej republiky - spadá pod širokú definíciu neformálnej práce používanú zo strany MOP. Odporúčanie Európskej komisie definuje nelegálnu prácu ako „platené činnosti, ktoré sú zákonné, pokiaľ ide o ich povahu, ale nie sú

⁵⁴ Odporúčanie MOP č. 204 k prechodu zo sivej ekonomiky k formálnemu hospodárstvu prijalo 104. valného zhromaždenie organizácie (International Labour Conference) 12. júna 2015 v Ženeve, pozri https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R204

ohlásené verejným orgánom“, ako sa to môže vyžadovať v osobitných právnych nariadeniach členských štátov⁵⁵.

Neformálnosť alebo formálnosť práce (a v prípade práce v domácnosti to platí vzhľadom na jej povahu a charakter dvojnásobne) a proces prechodu z jednej formy na druhú, môžu byť vnímaná ako kontinuálny stav. V odvetví práce v domácnosti je toto vnímanie ovplyvnené najmä absenciou postavenia zamestnanca a nedostatkom akýchkoľvek minimálnych práv a nárokov, ako je sociálne zabezpečenie a platená každoročná dovolenka. Druhý extrém je absolútna formalita, pokiaľ ide o prístup k sociálnemu zabezpečeniu a registráciu, verejnú registráciu pracovnej zmluvy a písomné záznamy o zamestnaní (ako sú zmluvy alebo výplatné pásky). Medzi týmito pólmi sa nachádzajú rôzne formy a stupne neformálnosti alebo formálnosti.

Rozdiel medzi pokračovaním neformálnosti a formalizáciou sa dokonca stáva nejasným, keď právne rámce poskytnú nároky pracovníkov v domácnosti, avšak v praxi sú tie nároky neuplatniteľné (nevymožiteľné). Nedostatok zmluvných záznamov, ako sú písomné zmluvy a výplatné pásky, ktoré zaznamenávajú mzdovú sadzbu, uplatnenie pracovného času, posilňujú neformálnosť pracovnoprávnych vzťahov v odvetví práce v domácnosti.

6. 1. Formálny a neformálny výkon práce v domácnosti

Keďže pojmy ako „sociálna ochrana“ a „sociálne zabezpečenie“ sa používajú rôznymi spôsobmi v rôznych vnútroštátnych kontextoch, na účely tejto analýzy sme sa rozhodli používať pojem „sociálna ochrana“⁶³ a budeme ho vzťahovať na príspevkové nástroje sociálneho zabezpečenia, konkrétne na sociálne poistenie⁶⁴.

⁵⁵ Oznámenie Komisie o nelegálnej práci (Communication from the Commission of 7 April 1998 on undeclared work), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/LSU/?uri=COM%3A1998%3A0219%3AFIN>

⁶³ Rozhodli sme sa takto preto, lebo tento pojem je preferovaný v slovenskej legislatíve, ako aj v štatistike, pozri https://slovak.statistics.sk/wps/portal/ext/themes/demography/social/about!/ut/p/z1/jZFNb4JAEIZ_iweuuy8sLEtvK0bcZtNWkUr3YtBQpOHDIJW_X9t4adKic5vkeWYm81JDU2qa7FwWWW-2TVZdjfDt0tfienUlhCeD6inOAFey0A7dPMDhJFcuL4GhI48KLIVsGSMUhGzT0-_imJ-_wRwIyP31AzvgJXYB6_ODJwo3C2ep5DrUNHxJo7iPgNAPYVGHvSrTMfqS13NRn2NQFhNrc5AidwA8Hgc u87Jtmsm Cio6fL3vMs78tld0jv0_fH0YMHCMAykaNuiysm-rS38pRzaU0_T3yQ91kmSolQfXnXWcjL5AgOXx7o!/dz/d5/L0IDUmlTUSEhL3dHa0FKRnNBLzROV3FpQSEhL3Nr/

⁶⁴ Úplný slovník pojmov môžete nájsť (v anglickom jazyku) v publikácii Správa o sociálnej ochrane vo svete 2014/2015 (World social protection report 2014/15), MOP, Ženeva 2014, (str. 161) https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKewjclcfh qNPwAhUyg_0HHd_zCEsQFjABegQIAxAD&url=https%3A%2F%2Fwww.ilo.org%2Fwcmssp5%2Fgroups%2Fpublic%2F---dgreports%2F---dcomm%2Fdocuments%2Fpublication%2Fwcmss_245201.pdf&usg=AOvVaw0HqfBY0mvuH1q1Vb_erf2

Meranie sociálnej ochrany je zložitá s vlastnými metodikami. Na účely tejto analýzy neriešime sociálnu ochranu v celom jej rozsahu, ale predovšetkým ako ukazovateľ neformálnosti, resp. formálnosti. Aj keď to môže prekryvať variácie rozsahu, samotný rozsah a úroveň krytia, tento postup slúži na vysvetlenie toho, ako sociálna ochrana zapadá do formalizačného rámca. Text sa bude týkať aj otázok účinnej (reálnej) sociálnej ochrany, ktorá je zvyčajne slabšia ako (formálne) legálne pokrytie z dôvodu nedodržovania predpisov, problémov s presadzovaním právnych ustanovení alebo iných odchýlok skutočných postupov od textu právnych predpisov, z ktorých každý je ich vlastnou hnacou silou neformálnosti.

Za neformálne pracujúcich považujeme aj takých pracovníkov v domácnosti, ktorí síce z hľadiska zákona majú nárok (prípadne dokonca povinnosť) byť sociálne poistení, ale buď jednoducho na účely sociálneho poistenia prihlásení nie sú, alebo síce prihlásení sú, lenže v skutočnosti si sami neplatia, alebo nikto za nich neplatí sociálne poistenie, čo negatívne ovplyvňuje ich nároky plynúce zo sociálneho poistenia.

Pre formalizáciu akejkoľvek práce je však prým a rozhodujúcim krokom uzavretie a teda podmienkou je existencia pracovnoprávneho vzťahu. Prostredníctvom tohto vzťahu pracovníci a zamestnávateľia získajú prístup k ochrane, ktorú garantuje príslušná legislatíva.

Vyššie uvádzané Odporúčanie MOP č. 204 výslovne zahŕňa pracovníkov v neuznanom

alebo neregulovanom zamestnaneckom vzťahu vo svojom rozsahu pôsobnosti a medzi svoje stratégie formalizácie zahŕňa potrebu zaviesť vhodné mechanizmy na zabezpečenie súladu s vnútroštátnymi zákonmi a nariadeniami vrátane - ale nie obmedzene len na zabezpečenie - uznávania a presadzovania pracovnoprávných vzťahov⁵⁶.

Môžeme identifikovať štyri faktory, resp. štyri inštitúty (nástroje) pracovného trhu, ktorých pôsobenie alebo aplikácia ovplyvňuje formalizáciu alebo neformalizáciu zamestnania v odvetví práce v domácnosti:

6. 1. 1. Regulačné rámce práce

Vylúčenie alebo vybočenie z regulačného rámca je kľúčovým prejavom neformálnosti. Takéto rámce zahŕňajú pracovné a pracovno-migračné zákony a politiky, ako aj inštitúcie, ktoré presadzujú tieto legislatívne akty, resp. kontrolujú ich dodržiavanie, ako je inšpektorát práce, či celý mechanizmus pre podávanie sťažností a urovnávanie sporov. V závislosti od ich návrhu, rozsahu a spôsobu implementácie v konkrétnom kontexte danej krajiny, tieto nariadenia môžu uľahčiť a povzbudiť (stimulovať), alebo naopak odrádzať od formálnych alebo neformálnych praktík. Môžu spôsobiť zmenu pracovných miest (alebo pracovníkov) z formálnych na neformálne (dohody/zmluvy) a naopak. Skutočné a vnímané náklady (finančné, časové náklady a úsilie) a výhody formálnosti a neformálnosti rezultujú do rozdielnych tlakov na zamestnávateľov a pracovníkov. Týmto spektrom právnych noriem budeme venovať pozornosť v ďalšom texte.

6. 1. 2. Systémy sociálneho poistenia

Prevažná väčšina pracovníkov v domácnosti nemá efektívnu sociálnu ochranu. Na pracovníkov v domácnosti sa môžu vzťahovať právne predpisy ohadom pracovných

⁵⁶ Odporúčanie MOP č. 204 k prechodu zo sivej ekonomiky k formálnemu hospodárstvu, ods. 26.

podmienok, ale nie prostredníctvom sociálneho poistenia. Nárok na sociálne poistenie sa môže poskytnúť v rámci pracovných zákonov alebo zákonov o sociálnej ochrane, v ktorých sa vymedzujú podmienky pre účasť pracovníkov v domácnosti na sociálnom poistení. Tieto môžu zahŕňať minimálne prahové hodnoty, pokiaľ ide o dĺžku zamestnania, minimálny pracovný čas alebo minimálny zárobok, čo môže vylúčiť pracovníkov v domácnosti, ktorí nedosahujú tieto prahové hodnoty. Právne predpisy zvyčajne stanovujú aj ďalšie parametre, ako je úroveň príspevkov a prenosnosť výhod. Aj keď sa právne predpisy vzťahujú na pracovníkov v domácnosti, rozhodnutie zamestnávateľov a pracovníkov o tom, či majú alebo nemajú dodržiavať právne predpisy je ovplyvnené aj ich informovanosťou o právach a povinnostiach, prístupnosťou administratívnych postupov (registrácia, platba príspevkov) a dôveryhodnosťou a účinnosťou systému. Všetky tieto faktory môžu ovplyvniť rozhodnutie zamestnávateľa najímať pracovníka do domácnosti formálne alebo neformálne, alebo rozhodnutie pracovníkov hlásiť svoju prácu alebo nie.

6. 1. 3 Ostatné inštitúcie trhu práce

Okrem nariadení a pracovných noriem existujú ďalšie inštitúcie, ktoré pôsobia v sektore práce v domácnosti a formujú zamestnanecké vzťahy, a ktoré preto môžu podporovať alebo brániť ich formalizácii. Najvýraznejšími (z hľadiska dosahu i vplyvu) medzi týmito inštitúciami sú:

- i) súkromné a verejné agentúry, ktoré prijímajú a umiestňujú pracovníkov; podniky, vládne agentúry a neziskové organizácie, ktoré priamo domácnostiam a jednotlivcom v ich domovoch poskytujú osobnú starostlivosť (ako je starostlivosť o starších ľudí u nich doma) a služby v domácnosti (ako je upratovanie) a
- ii) organizácie pracovníkov v domácnosti a odborové zväzy a organizácie zamestnávateľov pracovníkov v domácnosti a organizácie štátnych zamestnancov, ktoré zastupujú záujmy sektoru práce v domácnosti v národných politických dialógoch, tripartitných orgánoch a kolektívnom vyjednávaní (ak tieto v danej krajine existujú).

6. 1. 4. Spoločenské faktory - normy, hodnoty, tradície, postoje a vnímanie

Zatiaľ čo vyššie uvedené hnacie sily neformálnosti a formálnosti v odvetví práce v domácnosti sa zdajú byť podobné tým, ktoré ovplyvňujú iné odvetvia, určité normy, hodnoty, tradičné postupy, postoje a vnímanie ovplyvňujú pracovnoprávne vzťahy v odvetví práce v domácnosti z dôvodu jeho osobitných vlastností. Po prvé, pracovisko je súkromný domov a zamestnávateľ je veľmi často súkromným vlastníkom domu. Po druhé, interakcie medzi pracovníkom a členmi domácnosti sa konajú v tesnej blízkosti a intímnom prostredí a majú tendenciu byť vysoko osobné. Okrem toho má historické korene v otroctve a feudálnom nevoľníctve.

Rámček 6. 1.

Regulačné rámce vo vzťahu k pracovníkom v domácnosti Možné problémy:

- Úplné alebo čiastočné vylúčenie z práce a sociálnej ochrany.
- Čiastočné vylúčenie určitých kategórií pracovníkov v domácnosti, priamo alebo nepriamo z dôvodu konštrukčných prvkov.
- Slabé uplatnenie inštitúcií, nedostatočné kapacity; neúčinné alebo nevhodné postupy; žiadne dostupné mechanizmy prijímania a vybavovania sťažností od zamestnávateľov alebo pracovníkov; žiadne dostupné postupy na riešenie sťažností a sporov.
- Slabé alebo žiadne opatrenia na informovanie verejnosti o nariadeniach, na pomoc verejnosti pri prispôbení sa potenciálnym obmedzeniam a prekážkam.
- Komplikované a časovo náročné postupy dodržiavania predpisov; vysoké transakčné náklady.
- Dodržiavanie predpisov sa považuje za nákladné – nedostupné príspevky na sociálnu ochranu/sociálne poistenie, zákonnú minimálnu mzdu.
- Verejná správa nie je známa alebo ohrozuje domácnosť- zamestnávateľa a/alebo pracovníka.
- Nedostatok dôvery v inštitúciu sociálnej ochrany.
- Nedôvera verejnosti v orgány presadzovania práva a ich úradníkov.

Odporúčanie č. 204

Odsek 20: Počas prechodu na formálne hospodárstva, poslanci by mali postupne rozširovať sociálne poistenie tým, ktorí fungujú v rámci sivej ekonomiky a v prípade potreby upraviť administratívne postupy, dávky a príspevky, zohľadňujúc ich príspevkovú kapacitu.

6. 2. Systémy sociálneho poistenia

Aj keď sa na pracovníkov v domácnosti vzťahuje pracovná a sociálna ochrana, nemusia mať prístup k systému sociálneho poistenia. Medzinárodná organizácia práce zmapovala 163 krajín a 63% (70 krajín)⁵⁷ z nich má ustanovenia, ktoré rozširujú určitú formu sociálneho poistenia na pracovníkov v domácnosti na pokrytie aspoň jednej z oblastí nepredvídaných udalostí spísaných v Dohovore MOP č. 102 o sociálnom zabezpečení (Minimálne normy)⁶⁷. Oblasť sociálnej ochrany definuje tento Dohovor takto: zdravotná starostlivosť, nemocenské dávky, dávky v nezamestnanosti, dôchodok, dávky v prípade úrazu v zamestnaní, rodinné dávky, materské, dávky v invalidite, pozostalostné dávky. Rozsah pôsobnosti režimov sociálnej ochrany sa v jednotlivých krajinách líši v mnohých ohľadoch. Niektoré zahŕňajú domácich pracovníkov vo všeobecnom systéme sociálnej ochrany, zatiaľ čo iné sú osobitné systémy špecificky navrhnuté pre pracovníkov v domácnosti. Zapojenie sa (poistenie) je povinné v niektorých systémoch, ale v niekoľkých ďalších čisto dobrovoľné. Počet oblastí nepredvídaných udalostí, ktoré sa vzťahujú na pracovníkov v domácnosti môžu byť obmedzené. Zahraniční alebo prisťahovaní pracovníci v domácnosti nemusia byť oprávnení. Financovanie a dohody o príspevkoch sa tiež líšia.

Určité prvky systémov sociálnej ochrany môžu nepriamo vylúčiť určité kategórie pracovníkov v domácnosti. Napríklad požiadavky na oprávnenosť na sociálnu ochranu a príspevkové štruktúry by mohli byť vhodné pre pracovníkov s jediným zamestnávateľom, alebo pre pracovníkov zamestnaných na plný úväzok, ale nie pre pracovníkov s viacerými zamestnávateľmi, alebo pre zamestnávateľov s pracovníkmi na čiastočný úväzok. Na Filipínach súčasný systém sociálnej ochrany neposkytuje možnosť, aby viacerí zamestnávatelia pracovníka v domácnosti mohli platiť poisťné v proporčionej výške

⁵⁷ World Employment and Social Outlook: Trends 2016, MOP, Geneve 2016, https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2016/WCMS_443480/lang--en/index.htm ⁶⁷ Dohovor MOP č. 102 o sociálnom zabezpečení (Minimálne normy) prijala Generálna konferencia práce 28. júna 1952 a po následnej ratifikácii vstúpil nadobudol účinnosť 27. apríla 1955, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312247

podľa odpracovaných hodín a mzdových sadzieb vyplácaných pracovníkovi. Pre prisťahovaných pracovníkov, ktorí nemajú trvalý pobyt alebo stále postavenie, príslušnosť k sociálnemu poisteniu v hostiteľskej krajine – hoci je povolená podľa zákona - nemusí byť uspokojujúca, alebo môže byť príliš nákladná, ak nie je prenosná.

Rozšírenie sociálneho poistenia na pracovníkov v domácnosti si môže vyžadovať nielen ich začlenenie do právnych rámcov, ale aj prispôbenie administratívnych postupov, dávok a príspevkov k potrebám a okolnostiam pracovníkov v domácnosti. Toto môže vyžadovať osobitné opatrenia, aby sa zohľadnila príspevková kapacita pracovníkov v domácnosti, aby sa uľahčila registrácia a platba príspevkov a prispôbili sa inšpekčné postupy.

V prípade Švajčiarska môžu zahraniční pracovníci bez riadneho povolenia na pobyt byť zaplatení tzv. šekovou službou, ktorá im priznáva všetky zodpovedajúce nároky. Takýto systém však odrádza prisťahovaných pracovníkov od priznania úplného množstva odpracovaných hodín, pretože riziko vyhostenia im nezaručuje prijatie akumulovaných dávok.

Viacere štáty úspešne rozšírili pokrytie sociálnym poistením na pracovníkov v domácnosti ako súčasť komplexného prístupu v súlade s Odporúčaním MOP č. 202 o účasti na systémoch sociálnej ochrany⁵⁸ a Odporúčaním MOP č. 204 k prechodu od sivej ekonomiky k formálnemu hospodárstvu. V oboch odporúčaní sa tiež zdôrazňuje význam vnútroštátne vymedzených pravidiel sociálnej ochrany, ktoré zaručujú aspoň základnú úroveň sociálnej ochrany pre všetkých, a ktoré sú obzvlášť dôležité pre zraniteľných pracovníkov, ako sú pracovníci v domácnosti.

Rámček 6. 2.

⁵⁸ Odporúčanie MOP č. 202 o účasti na systémoch sociálnej ochrany prijala Generálna konferencia MOP 14. Júna 2012,
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3065524

Sociálne poistenie a práca v domácnosti

Zatiaľ čo sociálna ochrana je kľúčovým ukazovateľom formálnosti, pracovníci v domácnosti čelia niekoľkým prekážkam v prístupe k zákonnému a účinnému pokrytiu sociálnou ochranou. Správa MOP identifikovala hlavné inštitucionálne prekážky. Okrem právneho vylúčenia môžu špecifické prvky, ktoré by mohli podporovať neformálnosť práce v domácnosti, zahŕňať:

Dobrovoľné krytie. Dobrovoľné krytie je neúčinné, pretože zaťažuje pracovníkov v domácnosti s ťažkou úlohou presvedčiť svojich zamestnávateľov, aby ich zaregistrovali do systému sociálneho programu.

Krytie je obmedzené na pracovníkov s TPP. Je to prekážka, pri ktorej sú mnohí pracovníci v domácnosti zamestnaní na čiastočný úväzok, na deň alebo na hodinu.

Obmedzujúcu definíciu práce v domácnosti v právnych predpisoch. Tieto môžu vylúčiť určité povolania v rámci práce v domácnosti.

Vylúčenie vyplývajúce z charakteristík práce v domácnosti. V niektorých krajinách sociálne systémy bezpečnosti stanovujú diferencované podmienky prístupu pre pracovníkov v domácnosti, ako je minimálna hranica zárobku alebo hodín odpracovaných u jedného zamestnávateľa, aby sprístupnili niektoré dávky sociálneho zabezpečenia.

Príspevky, ktoré sa rovnajú sadzbám iných kategórií povolání. Hoci hľadajú rovnaké krytie ako ostatní pracovníci, pracovníci v domácnosti majú často nízku príspevkovú kapacitu a často sú platení v naturáliách, čo obmedzuje ich schopnosť platiť príspevky. Zložitosť administratívnych postupov. Postupy, ktoré sú zaťažujúce, nákladné alebo zložité na pochopenie pôsobia ako prekážka pri registrácii.

Administratívne mechanizmy registrácie a poberania dávok. Neprítomnosť mechanizmov na registráciu pracovníkov, ktorí pracujú na hodinovom základe, tých, ktorí majú viac ako jedného zamestnávateľa a napríklad tých, ktorí pracujú v zahraničí, vylučuje túto populáciu z prístupu k dávkam sociálneho zabezpečenia.

Dávky, za ktoré sú zodpovední zamestnávatelia.

Nedostatok informácií a organizácie. Vysoko izolovaná a decentralizovaná povaha pracovnej sily sťažuje jednotlivým pracovníkom stretávanie sa a výmenu informácií o právach a nárokoch na vyhľadanie.

Zdroj: Sociálna ochrana pracovníkov v domácnosti. Kľúčové politické trendy a štatistiky, úsek sociálnej ochrany, Dokumenty o politike sociálnej ochrany č. 16, MOP, Ženeva, 2016.

6. 3. Práca v domácnosti prostredníctvom agentúr

Agentúry, ktoré podnikajú v odvetví práce v domácnosti fungujú buď

- (1) ako sprostredkovateľské agentúry, ktoré priamo nezamestnávajú pracovníkov, ale iba sprostredkujú pracovný vzťah medzi pracovníkom a domácnosťou – zamestnávateľom, alebo
- (2) ako priami zamestnávatelia pracovníkov v domácnosti, ktorí potom samotný výkon činnosti poskytujú domácnostiam ako platenú službu.

Tieto agentúry zohrávajú čoraz významnejšiu úlohu pri náboře a presune migrujúcich pracovníkov v domácnosti cez štátne hranice, najmä z Ázie a Afriky do arabských štátov a niektorých iných ázijských štátov. Keďže z formálneho hľadiska majú postavenie právnických osôb, ktorých pôsobenie je zvyčajne regulované národnými legislatívami, všeobecne sa očakáva, že tieto agentúry budú podnecovať (ak sprostredkujú zamestnancov), alebo budú uplatňovať (ak sú priamo zamestnávateľmi) formálne postupy zamestnávania, ako sú písomné zmluvy a úradná registrácia pracovníkov na miestach odchodu alebo vstupu migračných koridorov. Predpisy upravujúce ich prevádzku však môžu byť také zložité (okrem zložitých imigračných pravidiel) a dodržiavanie predpisov tak ťažké a nákladné, že agentúry, pracovníci a/alebo zamestnávatelia sa uchýľujú k protiprávnym kanálom, postupom a spôsobom fungovania. Bežné sú aj nezákonné a neetické praktiky a takéto praktiky môžu dostať presunutých pracovníkov v domácnosti do protiprávných situácií, k vykorisťovateľom a do protiprávných pracovných podmienok a nútenej práce.

Naproti tomu súkromné agentúry zohrávajú oveľa menšiu úlohu pri prijímaní pracovníkov v domácnosti vo svojich vlastných krajinách. Najvýraznejšie sa angažujú v oblasti domácej starostlivosti v USA a Veľkej Británii.

Vo väčšine ostatných prípadov neformálne náborové prostriedky, napríklad prostredníctvom sietí priateľov a príbuzných, neformálnych agentov a „ústnym podaním“, sú stále najčastejšie uprednostňované vo väčšine krajín, rozvinutých aj rozvíjajúcich sa.

Neformálne postupy prijímania zamestnancov často zahŕňajú neformálne dohody o zamestnaní.

6. 4. Firemní zamestnávateľa pracovníkov v domácnosti

V niektorých krajinách existujú súkromné, verejné a/alebo neziskové agentúry, ktoré zamestnávajú pracovníkov, ktorí poskytujú domáce a osobné služby súkromným domácnostiam. Ich funkcia nie je rovnaká ako náborové a sprostredkovateľské agentúry, o ktorých píšeme vyššie, hoci niektoré agentúry môžu vykonávať všetky tieto rôzne funkcie. Ich činnosti sú verejne viditeľné a sú regulované štátom. Príklady týchto podnikových zamestnávateľov sa nachádzajú vo Francúzsku, Belgicku a Švédsku (pozri rámček 5. 3.).

Fungujú spolu s modelmi priamej zamestnanosti, kde domácnosti sú zamestnávateľmi a agentúry realizujú neformálne náborové a zamestnanecké opatrenia. Zmluvný vzťah medzi týmito agentúrami a súkromnou domácnosťou, ktorá službu kupuje, je krytý zmluvou o službách, zatiaľ čo vzťah medzi agentúrou a pracovníkom je pracovnou zmluvou a riadi sa pracovnoprávnymi predpismi. Netreba dodávať, že regulácia fungovania podobných agentúr v rôznych krajinách sa môže líšiť.

Problémy vznikajú, keď pracovnoprávny vzťah nie je úplne vyjasnený a keď nie je jasné, ktorá strana (agentúra alebo domácnosť) nesie povinnosti zamestnávateľa. Podobné problémy sa vyskytujú, keď sú pracovníci v domácnosti považovaní za nezávislé subjekty poskytujúce službu (napr. živnostníkov), za poskytovateľov služieb na vlastný účet, keď v skutočnosti poskytujú len svoju prácu a sú v závislých hierarchických vzťahoch voči agentúre, domácnosti alebo obom.

Rámček 6. 3.

Poskytovatelia služieb vo Francúzsku, Belgicku a Švédsku

Francúzsko: Súkromné domácnosti majú možnosť nakupovať služby od licencovanej spoločnosti („organisme prestataire“), ktorá zamestnáva tím pracovníkov v domácnosti.

Zmluva o službách („contrat de prestations“) medzi domácnosťou a spoločnosťou

definuje služby, ktoré majú byť poskytnuté spoločnosťou a príslušné podmienky.

Organizácia vyberá zamestnancov a plánuje a dohliada na zásahy. Pracovníci v domácnosti pracujú pod priamym dozorom vedúceho, ktorý vysielá pracovníkov na služobné cesty do domovov zákazníkov. Po skončení poskytovanej služby domácnosť platí za služby zvyčajne prostredníctvom faktúry, ktoré poskytla agentúra. Pracovnoprávny vzťah medzi firmou a pracovníkmi v domácnosti je oficiálny a je regulovaný v Zákonníku práce a národných kolektívnych zmluvách⁵⁹.

Belgicko: Registrované spoločnosti poskytujúce služby zamestnávajú aj pracovníkov v domácnosti a nasadzujú ich na výkon činnosti do súkromných domácností. Na základe zmluvy o službách medzi spoločnosťou a súkromnou domácnosťou spoločnosť vyšle pracovníka v domácnosti k používateľovi. V zmluve o službe sa definujú úlohy, ktoré má pracovník vykonať, použité výrobky, povinnosti pracovníka a povinnosti užívateľa/domácnosti, odpracované hodiny, náhrada v prípade choroby, prístup do domu, prestávky, zodpovednosť za krádež alebo stratené veci a ďalšie kľúčové pojmy. Po poskytnutí služby agentúra vystaví faktúru za poskytované služby, za ktoré používateľ platí v hotovosti, kartou alebo poukážkou (Titres-Service)⁶⁰, pričom cena je dotovaná zo strany štátu ako opatrenie na podporu zamestnanosti zraniteľných skupín. Minimálne podmienky zamestnávania pracovníka v domácnosti zabezpečí servisná spoločnosť: štandardnú zmluvu o zamestnaní, ktorá môže byť uzatvorená na dobu určitú alebo na dobu neurčitú, alebo pracovnú zmluvu na čiastočný úväzok, vo všetkých prípadoch je zmluva garanciou dodržiavania všetkých zaručených práv pracovníkov rovnako ako v iných odvetviach. Ak je pracovník zamestnaný na viac ako tri mesiace, spoločnosť je povinná transformovať zmluvy na dobu určitú⁶¹.

⁵⁹ <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F1692.html>

⁶⁰ Tému servisných poukážok sme venovali osobitnú kapitolu tejto analýzy, pretože práve týmto systémom používaným prevažne vo frankofónnych krajinách sa motivovali aj tvorcovia zákona č. 112/2018 Z. z. o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch.

⁶¹ <http://www.titresservices-onem.be/utilisateurs/?lang=fr>

Švédsko: Zamestnávanie pracovníkov v domácnosti prostredníctvom servisnej spoločnosti regulujú pracovnoprávne predpisy, a to: Zákon č. 1982/80 o ochrane zamestnanosti, Zákon č. 1982/673 o pracovnom čase, Zákon č. 1977/1160 o pracovnom prostredí, ako aj Zákon č. 1976/580 o spoluurčení a niekedy platné kolektívne zmluvy. Na zamestnávanie pracovníkov v domácnosti priamo zo strany domácnosti sa vzťahuje Zákon č. 1970/943 o práci v domácnosti.

6. 5. Špecifiká vylúčenia pracovníkov v domácnosti zo systému sociálnej a právnej ochrany

Právne vylúčenie je hnacou silou neformálnosti v mnohých kategóriách pracovníkov, napríklad v prípade robotníkov pracujúcich na neformálnych staveniskách, rybárov, ktorí nie sú na zozname posádok komerčných rybárskych plavidiel a domácich pracovníkov vyrábajúcich odevy pre odevné podniky. Takže čo odlišuje právne vylúčenie pracovníkov v domácnosti?

Sektor práce v domácnosti má osobitné charakteristiky, ktoré opisujú pracovníkov v domácnosti, a ktoré by sa mali riešiť formalizačnými stratégiami. Pracovisko je súkromným domovom a veľmi často je zamestnávateľom súkromný domáci, ktorý je tiež priamym príjemcom alebo používateľom práce vykonávanej pracovníkom v domácnosti. Tieto charakteristiky nie je možné pozorovať pri konvečných vzťahoch medzi zamestnancami a zamestnávateľmi, ani v oblasti štátnej právnej regulácie. Poskytovanie služieb starostlivosti o domácnosť a osobné služby v domácnosti často zahŕňa vysoko osobné vzťahy. Z týchto dôvodov normy a hodnoty týkajúce sa rodiny a domova a rodové rozdelenie práce v domácnosti, ovplyvňujú vnímanie, postoje a správanie pracovníkov v domácnosti a vzťah medzi pracovníkom a súkromným domácim.

- A) Predsudky o súkromnom dome charakterizuje predstava, že to nie je „skutočné pracovisko“, na rozdiel od fabriky alebo kancelárie. To, čo sa deje v domácnosti, je súkromná záležitosť a mimo štátnej regulácie, pretože súkromie domácnosti je nedotknuteľné a považuje sa za

prirodzene obmedzujúce pre pôsobnosť inšpektorov práce. Podmienky zamestnávania pracovníkov v domácnosti, aj keď ich možno regulovať pracovným právom, sú pre verejnosť „neviditeľné“ a nedodržiavanie formálnych pravidiel by mohlo ostať nezistené alebo ignorované.

- B) Zamestnávateľia majú tendenciu považovať svojich pracovníkov v domácnosti (najmä v prípade pracovníkov, ktorí sú v domácnosti zároveň ubytovaní) nie za zamestnancov, ale skôr za „členov rodiny“, pod zodpovednosťou a ochranou hlavy domácnosti. Vzťah je naplnený paternalistickými vlastnosťami. Pracovníci v domácnosti, ktorí mali pocit, že sa s nimi zaobchádza ako s rodinným príslušníkom, na to boli hrdí a viditeľne našli vyšší spoločenský status v tom, že sa s nimi zaobchádzalo ako s rodinou, než keby boli považovaní za „obyčajného“ pracovníka. Z toho vyplýva, že práca v domácnosti sa vo veľkej miere považuje za prácu v rámci rodiny, mimo merkantilistickej logiky trhu práce, ako aj mimo štátneho dohľadu.

Z tohto vzniká bežné spoločné očakávanie, že služby poskytované vnútroštátnym pracovníkom, by sa mali vykonávať z náklonnosti a povinnosti voči rodine alebo osobám, o ktoré sa stará a nie na základe (čisto) zmluvného vzťahu.

- C) Tradičné dojednania o vzájomnej pomoci a vzájomnej závislosti medzi príbuznými, priateľmi a členmi tej istej komunity používajú mestské domácnosti na získanie pracovníkov v domácnosti z chudobnejších strán klanu a komunit, najmä vidieckych oblastí. Strava a ubytovanie, úhrada školného, finančná pomoc pre rodičov alebo rodinu pracovníka poskytované výmenou za domáce služby domácnosti, sa nepovažujú za odmenu, ale za formu reciprocity. Dohoda takto môže prevziať charakteristiky vzťahu medzi pánom a zamestnancom, rozšírenie koloniálnej praxe a niekedy aj miestnych zvykov.

6. 6. Súkromné domácnosti ako zamestnávateľa

Vedúci a členovia domácností akceptujú a plnia svoje úlohy zamestnávateľov s ťažkosťami. Vo všeobecnosti nie sú oboznámení s pracovno-právnymi predpismi, inými formálnymi náležitosťami a existenciou a pôsobnosťou administratívnych orgánov. Aj keď poznajú zákony, vypracúvajú pracovné zmluvy, registrujú sa pre sociálne zabezpečenie, dodržiavanie administratívnych požiadaviek a výpočet príspevkov na sociálne zabezpečenie predstavujú často zložité postupy, ktoré môžu byť ťažko pochopené alebo sa môžu ťažko uplatňovať.

Tento problém v kombinácii s ťažkosťami pri presadzovaní znamená, že väčšina pracovníkov v domácnosti je stále držaná mimo evidencie.

V dôsledku toho sa zamestnávateľa obracajú na neformálne dohody, ktoré - hoci sú jednoduchšie – často majú za následok zlé pracovné podmienky a/alebo násilné situácie. V určitých prípadoch to znamená odmietnutie pracovnoprávneho vzťahu a zaobchádzanie s domácim pracovníkom ako s pracovníkom pracujúcim na vlastný účet, zodpovedným za svoju vlastnú sociálnu ochranu.

Pracovnoprávne predpisy, ktoré stanovujú nižšie mzdy a dávky pre pracovné miesta v domácej práci v porovnaní s inými pracovnými miestami, odrážajú a aj posilňujú nízke ohodnotenie práce v domácnosti. Vo väčšine prípadov v krajinách, v ktorých je minimálna mzda pre pracovníkov v domácnosti uzákonená, je jej výška stanovená na nižšej úrovni, než pre iné odvetvia. Napríklad v októbri 2014 paraguajský senát schválil návrh zákona, ktorý stanovil minimálnu mzdu pre pracovníkov v domácnosti na 60% všeobecnej minimálnej mzdy, na rozdiel od pôvodného návrhu zákona, ktorý navrhoval, aby sa minimálna mzda pracovníkov v domácnosti ustanovila na rovnakú úroveň ako v prípade pracovníkov v iných odvetviach. V Indii sú sadzby minimálnej mzdy stanovené podľa úloh a odrážajú najnižšie sociálne postavenie, ktoré spoločnosť prideluje ľuďom vykonávajúcim úlohy, ktoré sú

považované za nečisté a vykonávajú ich na to (pred)určené kmene či na to (ored)určené kasty⁶².

6. 7. Súbeh nízkeho sociálneho postavenia, diskriminácie a nerovnosti

Z dôvodu nízkeho sociálneho postavenia práce v domácnosti jednotlivci, ktorí vykonávajú platené práce v domácnosti zvyčajne pochádzajú z chudobných oblastí a skupín obyvateľstva, ktoré už čelia diskriminácii a nerovnosti na základe pohlavia, etnickej príslušnosti, rasy a národnosti, čo ďalej posilňuje sociálnu stigmu práce v domácnosti. Chudoba, nedostatok možností zamestnania, nerovnaký prístup k dostupným formálnym pracovným miestam pre nedostatočné vzdelanie, zručnosti a zdroje, ako aj diskriminácie na trhu práce, nútia mnohých, aby sa uchýľovali k nízko platenej, neistej práci s nízkym spoločenským statusom, ako je práca v domácnosti v rámci sivej ekonomiky.

Rozšírenie rozsahu pôsobnosti pracovno-právnych predpisov a predpisov sociálnej ochrany vzťahujúcich sa na pracovníkov v domácnosti je zásadný krok smerom k formalite. Uznáva pracovníkov v domácnosti ako pracovníkov, rozširuje na nich pracovné a zamestnanecké práva a vymedzuje práva a povinnosti pracovnoprávneho vzťahu.

Vo viacerých európskych krajinách boli prijaté osobitné právne predpisy, ktoré sa osobitne zameriavajú na pracovné miesta, ktoré zaostávajú za štandardnými formami zamestnania (ako je napríklad práca na plný úväzok alebo na minimálny počet pravidelných hodín týždenne), čiže za takými, ktoré majú nárok na všetky benefity zamestnanosti a sociálnych dávok v rámci vnútroštátneho právneho kontextu. Mnohé z týchto príležitostných, neformálnych alebo malých pracovných miest sa nachádzajú v odvetví práce v domácnosti a často sú nedeklarované (nelegálna práca). Tieto osobitné právne režimy majú za cieľ

⁶² Neetha N.: Nuances and Overtones of Paid Domestic Work in India, Centre for Women's Development Studies, New Delhi 2015, https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwi_xZjzqdTwAhVphP0HHfRpAMYQFjAAegQIAxAD&url=http%3A%2F%2Frepository.tufts.ac.jp%2Fbitstream%2F10108%2F89343%2F1%2Fass06-10.pdf&usg=AOvVaw1ZXy2kGvhseGdlURkTdcoc

motivovať zamestnávateľov a/alebo pracovníkov, aby priznali (legalizovali) pracovné miesta a to tým, že znižujú náklady na legálnu prácu (napríklad prostredníctvom oslobodenia od dane z príjmu a zníženého poistného na sociálnu ochranu). Zároveň však zaručujú pracovníkom minimálnu mzdu alebo minimálny balík sociálnych dávok. Sekundárnym cieľom niektorých z týchto systémov je podporiť nezamestnaných a ekonomicky neaktívnych ľudí (ako sú nízkokvalifikovaní, dlhodobo nezamestnaní, ale v niektorých štátoch sa zameriavajú aj na nepracujúce ženy alebo študentov), aby sa nastúpili na tieto pracovné miesta.

Hoci na prvý pohľad to tak môže vyzeráť, neznamená to automaticky že problém je vyriešený, a že jednoduchým nasledovaním takýchto príkladov sa dá riešiť problém aj na Slovensku. Na jednej strane totiž síce dochádza uplatňovaní takýchto špecifických pravidiel k formalizácii práce v domácnostiach, k čiastočnej ochrane práce, podpore (formálnej, legálnej) zamestnanosti a k pokrytiu pracovníkov v domácnosti sociálnym poistením, zároveň však kritici upozorňujú, že stupeň sociálnej a pracovnoprávnej ochrany zvyčajne klesne pod úroveň, ktorá sa priznáva štandardným, pravidelným pracovným miestam. To by principiálne nemusel byť problém, ak by bolo zaručené, že ľudia pracujúcich na týchto pracovných miestach majú zabezpečenú (čiže rozšírenú) sociálnu ochranu aj na základe iného statusu a zároveň, že túto prácu vykonávajú len dočasne, čiže maximálne na obdobie nepresahujúce dva roky (pri študentoch je možné toto obdobie akceptovať na celé obdobie štúdia).

Veľká kritika proti týmto osobitným právnym režimom spočíva práve v tom, že ak takáto „dočasnosť“ tejto práce garantovaná nie je, vyššie uvedené opatrenia legitimizujú a podporujú nekvalitné, neštandardné (dlhodobé) pracovné miesta a dlhodobo či dokonca na trvalo „zachytávajú“ a vyčleňujú marginalizovaných pracovníkov, ktorí nemajú prístup ku kvalitným (na „bežnej“ úrovni) formálnym pracovným miestam do chudobných segmentov trhu práce. Na mieste je teda otázka, či v týchto prípadoch ide o uplatnenie užitočnej

formalizačnej stratégie a či by nemalo dôjsť ku kompromisu medzi formalitami a dôstojnými pracovnými podmienkami.

Rámček 6. 4.

Príklady z formalizácie realizovanej v niektorých európskych krajinách

Príklady týchto právnych nástrojov sa nachádzajú v Slovinsku, Taliansku, Nemecku a Holandsku.

V Slovinsku bola v roku 2000 nová kategória zamestnanosti s názvom „malá práca“ pre pracovníkov, ktorí sa nezúčastnili na práci na plný úväzok, t. j. pracovali do maximálne 20 hodín týždenne alebo 40 hodín mesačne so mzdou nepresahujúcou 50% minimálnej mzdy⁶³. Oslobodila zamestnávateľa od vypracovania zmluvy pokiaľ zaregistroval zamestnanca na účely sociálneho zabezpečenia a príspevkov súvisiacich so mzdami a nákladmi na zdravotné a dôchodkové príspevky, ktoré boli namiesto toho kryté Úradom pre zamestnanosť.

V Taliansku je systém poukážok Buoni Lavoro per lavoro occasionale accessorio, čo je v zásade opatrením na reguláciu príležitostnej práce. Obmedzuje ponuku pracovnej sily z hľadiska príjmu do výšky 5 000 € získaného od viacerých rôznych zamestnávateľov (Farvaque, 2013). Pracovníci v domácnosti majú prínos z krytia sociálneho zabezpečenia a úrazového poistenia⁶⁴.

V Nemecku systém malých pracovných miest podporuje zamestnanosť prostredníctvom zníženej úrovne príspevkov sociálneho zabezpečenia pre zamestnávateľov aj zamestnancov, ako aj zníženej dane z príjmu a zjednodušenej formy registrácie

⁶³ Working time in the European union, Eurofound, Dublin 2009,

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2009/working-time-in-the-european-union-slovenia>

⁶⁴ Farvaque, Nicolas, Developing personal and household services in the EU. A focus on housework activities, Report for the DG Employment, Social Affairs and Social Inclusion, Tender No VT/2012/026, January 2013, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9725&langId=en>

pracovníka. Od roku 2013 iba zamestnanci zarábajúci pod 450€ mesačne môžu byť zaradení do tohto právneho režimu.

Vo všetkých vyššie uvedených príkladoch je možné v týchto právnych režimoch vykonávať aj služby pre domácnosť, avšak tieto právne režimy nie sú určené exkluzívne pre toto odvetvie a neobmedzujú dĺžku pracovného pôsobenia v tomto právnom režime.

Výhrada, že tieto riešenia teda môžu ohrozovať kvalitu pracovného prostredia a ochranu práce vo všeobecnosti teda v týchto príkladoch môže byť oprávnená. Či však k tomu reálne dochádza nie je zo zdrojov použitých pre spracovanie tohto rámčeka zrejmé.

6. 8. Vplyv formalizácie práce v domácnosti na zamestnanosť a realizáciu ochranu pracovníkov

Diskusie o výhodách a nákladoch na nové právne nároky pracovníkov v domácnosti odrážajú rozdielne a protichodné názory medzi záujmovými skupinami. Najčastejšie používaný argument kritizujúci takéto opatrenia na podporu formalizácie spočíva v tom, že tieto opatrenia vedú ku zvyšovaniu náklady – teda, že po uplatnení takýchto právnych režimov sa tým služby v domácnosti a služby starostlivosti v domácnosti môžu stať nedostupnými pre rodiny a osoby v príjmovej a majetkovej núdzi, resp. už pre rodiny a osoby so stredným príjmom, pracujúce a slobodné matky, fyzicky závislé staršie a choré osoby. Takýto vývoj by teda v konečnom dôsledku viedol nielen k zvýšeniu miery nedostupnosti k službám pre domácnosť a službám starostlivosti v domácnosti, ale z hľadiska zamestnanosti by to viedlo k stratám pracovných miest, ku skracovaniu (formálneho, zaznamenávaného a vykazovaného) pracovného času ako prostriedku na zníženie nákladov alebo napokon k vyhýbaniu sa nákladom súvisiacim s formalizáciou tohto zamestnania, čiže v podstate by vysokú mieru neformálnosti (nelegálnosti) výkonu tejto práce aj tak nevyriešili.

Vo všeobecnosti sa o úlohe a vplyvoch regulácie prostredníctvom pracovnoprávnych a sociálnoprávnych predpisov na zamestnanosť diskutuje (aj na Slovensku) už minimálne dve

až tri desaťročia. Od 90. rokov diskusii debate dominoval neoklasicistický názor, t. j. že pracovné práva zasahujú do (dokonalého) fungovania trhov práce a spôsobujú neefektívnosť. Všeobecne uznávanou „pravdou“ podľa tejto filozofie je, že napriek dobrým úmyslom zákonodarcov, legislatívne regulácie budú mať neúmyselné negatívne dôsledky. Pokiaľ ide o účinky právneho rámca pre formalizáciu, vplyvný názor je, že tieto spôsobujú pravý opak, nárast nelegálneho výkonu práce, čím spochybňujú úlohu pracovnoprávných a sociálnoprávných predpisov pri formalizácii výkonu práce.

Nedávne komplexné preskúmania empirických štúdií však ukazujú, že skutočné vplyvy pracovných predpisov nie sú také negatívne alebo také silné, ako tvrdia neoklasicistické názory⁶⁵. Pokiaľ ide o účinky na neformálnu zamestnanosť, posúdenie, ktoré vykonali a zverejnili experti Leanne Roncolatová z Franklin and Marshall College a David Kučera z Medzinárodnej organizácie práce⁷⁶ nenašli žiadne dostatočné empirické dôkazy na podporu inverzného vzťahu medzi pracovnoprávnymi predpismi a podielmi na formálnom zamestnaní. V skutočnosti niektoré zo „štatisticky najsilnejších výsledkov“ v literatúre ukazujú pozitívny vzťah medzi pracovnoprávnymi predpismi a podielmi na formálnom zamestnaní. Dôkazy naznačujú, že diskusia by nemal cieľiť na spor medzi reguláciou v porovnaní so žiadnym alebo menším predpisom, malo by ísť skôr o optimálny návrh a vykonávanie pracovných predpisov a systémov sociálnej ochrany v kontexte jednotlivých krajín a času. Vvýsledky právnych predpisov nezávisia len od ich rozsahu a spôsobu vykonávania, ale aj od porozumenia a presvedčenia medzi „aktérmi na trhu“ nad rámec právneho systému a kontextových faktorov špecifických pre čas a oblasť. Prieskum, ktorého výsledky zverejnil Gordon Betcherman z univerzity v Ottawe v roku 2012⁷⁷ sa týkal viac ako 150 štúdií o vplyvoch štyroch typov inštitúcií trhu práce - minimálnej mzdy, regulácie

⁶⁵ Betcherman, Gordon. 2012. Labor Market Institutions : A Review of the Literature. Background Paper for the World Development Report 2013;. World Bank, Washington, DC., <https://openknowledge.worldbank.org> ⁷⁶
Informal employment: Two contested policy issues December 2008, International Labour Review 147(4), https://www.researchgate.net/publication/228623931_Informal_employment_Two_contested_policy_issues

ochrany zamestnanosti, existencie a pôsobenia odborov a ich kolektívneho vyjednávania a povinnej dovolenky. Autor kladie osobitný dôraz na rozvojové krajiny a skúmal vplyv na životnú úroveň (zamestnanosť a príjmy), produktivitu a sociálnu súdržnosť v rozsahu, v akom boli analyzované. Štúdie naznačujú, že negatívny vplyv pracovných predpisov a kolektívneho vyjednávania na produktivitu a zamestnanosť, resp. nezamestnanosť je mierny, pričom väčšina štúdií nevykazovala žiadny účinok alebo len malé negatívne účinky a niektoré zistili dokonca pozitívne účinky.

Vo veľkej miere sa identifikovalo niekoľko prekážok pri presadzovaní pracovných noriem v súkromnom priestore (dome, resp. byte). Súkromné domy (byty) často nepatria do rozsahu pôsobnosti opatrení inšpektorátov práce z dôvodu právnych obmedzení pre domové inšpekčné návštevy. Podmienky a postupy vykonávania pracovnej inšpekcie sa nemôžu definovať a inšpektori práce nemusia byť pripravení ich vykonať. Zdroje (personálne, finančné, materiálne) inšpektorátov predovšetkým nevystačia na pokrytie takého značne rozptýleného odvetvia. Aj keď zákon umožňuje vykonávať inšpekcie práce v reakcii na sťažnosť pracovníka, pracovníci zriedka podajú sťažnosti na verejné orgány.

6. 9. Stratégia posilňovania inšpekcie práce

Pracovníci v domácnosti môžu nepoznať svoje práva podľa zákona, nemusia mať čas, slobodu alebo peniaze na podanie svojej sťažnosti, alebo nemusia vedieť, kam alebo komu zavolať, resp. nemusia dôverovať verejnému orgánu. Mohli by si tiež radšej zvoliť udržanie práce pred sporom so zamestnávateľom aj napriek porušeniu zmluvy, než

⁷⁷ Betcherman, Gordon: Labor Market Institutions: A Review of the Literature, University of Ottawa, Ottawa 2012, https://www.researchgate.net/publication/255724718_Labor_Market_Institutions_A_Review_of_the_Literatu re

riskovať, že ju úplne stratia, alebo jednoducho môžu radšej opustiť zamestnávateľa a nájsť si inú prácu. Napriek týmto výzvam sa nám podarilo do tejto analýzy uviesť niekoľko

príkladov krajín, ktoré zaviedli postupy prijaté inšpektorátmi práce na monitorovanie a presadzovanie dodržiavania predpisov v odvetví práce v domácnosti (rámček 6. 5.). Spoločným menovateľom je podmieňovať prístup inšpektorov práce do súkromných domácností súhlasom domácnosti alebo predchádzajúcim súdnym povolením. V prípade obvinení zo závažných porušení práv, ktoré predstavujú trestný čin, ako napríklad detská práca, nútené práce, policajné oddelenie môže za normálnych okolností získať prístup do domácnosti. Ďalšou praxou je využívanie inšpekcie práce ako spôsobu oslovovania a vzdelávania zamestnávateľov a pracovníkov o ich zákonných právach a povinnostiach a podnecovania k dodržiavaniu predpisov prostredníctvom poradenstva, a nie okamžité uloženie sankcií v prípade porušenia minimálnych pracovných noriem.

Rámček 6. 5.

Niektoré postupy prijaté inšpektorátmi práce

Španielsko: V zákone č. 36/2011, ktorý upravuje pracovnú jurisdikciu, sa stanovuje, že všeobecný inšpektorát práce a sociálneho zabezpečenia môže okrem kontrol týkajúcich sa základných práv alebo slobody, požiadať o súdne povolenie na kontrolu domácich priestorov, ak to majiteľ zamietne, alebo ak existuje riziko takéhoto odmietnutia a to za predpokladu, že inšpekcia súvisí s administratívnymi postupmi, ktoré sa následne môžu dostať do sociálnej jurisdikcie.

Írsko: Národná agentúra pre práva zamestnancov (NERA) bola vytvorená v roku 2007 s cieľom zaistiť splnenie predpisov o zamestnaneckých právach, a to aj v sektore práce v domácnosti. NERA zaviedla metódu, ktorá spočíva v tom, že žiada zamestnávateľov, aby inšpektorom práce poskytli prístup do domácností, keď sa návšteva uskutoční prostredníctvom listov, ktoré im boli zaslané. Ak toto zamietnu, zamestnávateľ musí poskytnúť alternatívne miesto stretnutia.

Uruguay: Zákon č. 18.065 stanovuje, že kontroly domácností sa môžu vykonávať na mieste za predpokladu nesúladu pracovného práva alebo práva sociálnej ochrany, na ktoré

sa vzťahuje právo vydané súdom prvého stupňa. Do 48 hodín od zásahu sa správa pošle súdu. Na vykonávanie tohto zákona Uruguaj zriadil špecializovanú sekciu na monitorovanie súladu s právnymi predpismi v oblasti práce v domácnosti.

Ekvádor: Akcia ex officio, ako je výkon rýchlych návštev vybraných štvrtí, je organizovaná na identifikáciu zneužívania, najmä nelegálnej práce v domácnosti.

Južná Afrika: Inšpektorát práce používa systém telefónnej karty, ktorý pozostáva z distribúcií listov, v ktorých sa od zamestnávateľov požaduje udelenie prístupu do ich domácností (avšak s nízkou mierou odpovedí). Inšpektori vykonávajú podomové kampane na zabezpečenie schôdzok.

Zdroj: Inšpekcia práce a iné mechanizmy dodržiavania predpisov v sektore práce v domácnosti. Úvodný sprievodca. LABADMIN/BOZP, MOP, Ženeva 2015

Inšpektorát práce v Španielsku uskutočnil v roku 2012 kampaň proti nelegálnemu zamestnávaniu v odvetví práce v domácnosti. Za 8 mesiacov vykonali 566 inšpekcií a 160 prípadov podaných na súd sa skončilo pokutami pre zamestnávateľov. Ak inšpektori práce zistia, že pracovník bol zamestnaný viac ako 6 mesiacov bez riadnej zmluvy, majú právomoc pripraviť dokument potvrdzujúci existenciu pracovnoprávneho vzťahu. To môže pomôcť migrujúcim pracovníkom regulovať svoj migračný status a získať pracovné povolenie.

Prvým zákonom v oblasti práce pre domácnosť vo Švédsku tu bol zákon o slúžkach z roku 1944. V roku 1970 bol nahradený zákonom o práci v domácnosti, ktorý vo veľkej miere upravuje pracovný čas pre osoby zamestnané v súkromných domácnostiach, a väčšinou sa vzťahuje na tých, ktorí poskytujú starostlivosť starším osobám a osobám so špeciálnymi potrebami. Vzťahuje sa aj na pestúnky (detí).

V súčasnosti je však práca v domácnosti vo Švédsku krytá všeobecným pracovným právom. Patrí sem aj zákon o pracovnom prostredí z roku 2009, v ktorom sa stanovuje, že zamestnávateľia tých, ktorí upratujú, robia údržbu a perú oblečenie v súkromných

domácnostiach, musia zabezpečiť zdravé a bezpečné prostredie pre pracovníkov. Uplatňuje sa bez ohľadu na to, či je zamestnávateľom spoločnosť alebo súkromná domácnosť. Na dodržiavanie týchto legislatívnych pravidiel dohliada Inšpektorát pre pracovné prostredie, ktorého pôsobnosť zahŕňa pracovný čas, nadčasy a denný/týždenný odpočinok vo svojich normách pre zdravé pracovného prostredie.

Podporný prístup sa zameriava na odstránenie prekážok formalizácie pracovných miest a posilnenie prínosov formálnych pracovných miest. Zatiaľ čo odstrašujúci prístup využíva sankcie a zvýšenie nákladov a rizík, ktoré boli zistené, odporný prístup sa zameriava na uľahčenie a podporu dodržiavania predpisov. Ide o základnú stratégiu načrtnutú na formalizáciu mikro a malých ekonomických jednotiek v Odporúčaní MOP č. 204 a je rovnako uplatniteľné na domácnosti. V tejto súvislosti Odporúčania MOP č. 204 v článku 25 vyzýva členské štáty, aby znížili náklady na registráciu a dĺžku procesu, zlepšili prístup k službám, znížili náklady na dodržiavanie predpisov zavedením zjednodušeného vymierania daní a príspevkových režimov a zlepšením prístupu k inkluzívnym finančným službám, odbornej príprave v oblasti zručností a bezpečnostného krytia.

Rôzne podporné stratégie by sa mohli zoskupiť do troch kategórií:

- i) šírenie informácií a zvyšovanie informovanosti o nariadeniach a dôležitosti súladu;
- ii) zníženie finančných nákladov spojených s formálnymi dojednaniami a iii) zjednodušenie postupov na zníženie transakčných nákladov.

Tieto stratégie sa často kombinujú.

Zložité, dlhé byrokratické postupy znamenajú veľké transakčné náklady pre zamestnávateľov a pracovníkov, nie sú ľahko dostupné pre ľudí s nízkou gramotnosťou a odrádzajú tých, ktorí nie sú oboznámení s administratívnymi postupmi. Zjednodušenie administratívnych postupov je preto dôležitým spôsobom, ako pomôcť a motivovať strany, aby dodržiavali predpisy a formalizovali výkon práce. Tieto metódy nemajú obrovské fiškálne dôsledky, ako je to v prípade dotácií a daňových odpočtov.

6. 10. Zjednodušené registračné a platobné systémy

Luxembursko zjednodušilo registráciu pracovníkov v domácnosti v roku 1999. V rámci systému, zamestnávateľ vypláca čistú mzdu pracovníkovi v domácnosti, vyplní jediné vyhlásenie, a zašle ho inštitúcii sociálneho zabezpečenia (CCSS), ktorá priamo vypočíta hrubú mzdu a inkasuje príspevok od zamestnávateľa. Každý mesiac sa zasiela vyhlásenie oboj stranám pracovnoprávneho vzťahu s informáciami o tom, čo bolo zaplatené. Pracovník zasa dostáva každých 6 mesiacov výpis z toho, čo bolo zaplatené.

V Maďarsku podľa Zákona o zjednodušenom zamestnávaní (2010/LXXV)⁶⁶ zjednodušený model zamestnania znížil administratívne postupy pre zamestnanca aj zamestnávateľa: zamestnanecký status musí byť uvedený vo vzájomne dohodnutej zjednodušenej pracovnej zmluve, ktorej podpísanie sa nahlasuje buď prostredníctvom jednoduchej textovej správy (SMS) alebo elektronicky prostredníctvom tzv. systému brány zamestnancov. Vzťahuje sa na dve kategórie zjednodušeného zamestnávania: sezónne poľnohospodárske práce, ktorá zahŕňa sezónne služby cestovného ruchu, a inú príležitostnú/dočasnú prácu vrátane práce v domácnosti. Pokiaľ ide o prácu v domácnosti, zamestnávateľ platí paušálnu dennú daň bez ohľadu na odpracované hodiny a skutočnú zaplatenú mzdu. Zadaním kódov do textovej správy alebo do internetového klientskeho systému brány, sa všetky povinnosti - oznamovanie, podávanie správ a platby - dajú splniť naraz. Podľa zákona z roku 2010, ktorým sa upravuje zamestnávanie pracovníkov v domácnosti, registrácia pracovníkov v domácnosti do systému (od roku 2011) neopravňuje pracovníkov na dávky sociálnej ochrany alebo poskytovanie zdravotnej starostlivosti⁶⁷.

⁶⁶ Zákon o zjednodušenom zamestnávaní bol zavedený 1. augusta 2010 a doplnený dňa 29. decembra 2011. O tejto téme nájdete viac na <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/case-studies/tacklingundeclared-work-in-europe/simplifiedemployment-akt-Hungary>.

⁶⁷ „Základy pracovného práva - možné formy zamestnania“, web Euroguidance, <http://www.npk.hu/public/kiadvanyaink/2011/cd/mappa/LABOUR2011.pdf>.

6. 11. Zníženie nákladov na formalizáciu a zvýšenie finančných stimulov

Náklady sú hlavnou prekážkou formalizácie tak pre pracovníka, ako aj pre zamestnávateľa. Na riešenie tejto prekážky rôzne krajiny vytvorili a uplatňujú niekoľko nástrojov na zníženie nákladov, alebo na zlepšenie výhod formálnych dojednaní. Takéto metódy zahŕňajú okrem iného zníženie daní alebo daňových kreditov, zníženie DPH (pre poskytovateľov služieb pre spoločnosti), mzdové dotácie, zníženie príspevkov na sociálne zabezpečenie a výnimky. Tieto sa líšia, pokiaľ ide o (1) cieľovú skupinu dávok a (2) úroveň zníženia nákladov.

Cieľovými príjemcami môžu byť súkromné domácnosti vo všeobecnosti alebo len osobitné podkategórie domácností, ako sú domácnosti so stanovenou úrovňou príjmu, alebo jednotlivci vo veku 65 rokov a viac. Môžu to byť spoločnosti, ktoré zamestnávajú a nasadzujú pracovníkov v domácnosti. Môžu ísť o pracovníkov v domácnosti vo všeobecnosti alebo len o niektorých pracovníkov, resp. niektoré pracovné miesta pod určitými hranicami mzdy a pracovného času. V niektorých prípadoch sa tieto stimuly môžu obmedziť na určité typy úloh v oblasti starostlivosti o domácnosť a osobnej starostlivosti.

Výber cieľových príjemcov stimulov, ako aj rozhodnutie, či a ako kombinovať stimuly s inými opatreniami, vo veľkej miere závisia od politických cieľov. Ako ukážeme nižšie, formalizácia predtým nedeklarovaných alebo nedostatočne deklarovanych pracovných miest/pracovníkov a vytváranie nových formálnych pracovných miest v sektore práce v domácnosti, nie sú vždy jedinými cieľmi formalizačných nástrojov. V niektorých krajinách formalizáciu použili na pomoc rodinám a jednotlivcom s osobitnými potrebami domácich služieb, aby získali prístup k týmto službám, v iných sa zasa formalizácia služieb pre domácnosť stala nástrojom pomoci nezamestnaným pri opätovnom vstupe na trh práce, než a v ďalších zasa nástrojom na zabezpečenie toho, aby domácnosti získali kvalitné služby. Celkové ciele politiky môžu byť kombináciou tých čiastkových a môže ich byť ešte viac.

Pre súkromné domácnosti znamená zníženie nákladov nižšiu konečnú cenu za prácu v domácnosti. Ak sú náklady na formálne dohody nižšie ako náklady na neformálne dohody o zamestnaní, dalo by sa očakávať, že všetky ostatné veci sú konštantné, takže formalizovať

(legalizovať) prácu a pracovníka, ktorý ju vykonáva by malo byť atraktívnejšie, než to nespravíť. V prípade pracovníkov v domácnosti, znížená úroveň príspevkov na sociálnu ochranu a znížená daň z príjmu znamenajú vyššiu čistú mzdu, a preto môžu byť atraktívne aj pre pracovníkov, avšak za splnenia určitých podmienok. Na druhej strane totiž môžu znamenať nižšiu úroveň sociálnej ochrany (nárokov plynúcich zo sociálneho poistenia), čo opäť vedie k zníženiu kvality zamestnania.

Úľavy dane z príjmu alebo daňové úvery pre domácnosti, ktoré zamestnávajú pracovníkov v domácnosti alebo platia za obdobné služby (napríklad v Belgicku, Dánsku, Fínsku, Francúzsku, Nemecku, Taliansku a Švédsku) sú najbežnejším fiškálnym nástrojom používaným na zatraktívnenie formálnych pracovných miest. Existujú aj ďalšie opatrenia, ako je zaradenie takejto služby poskytovanej podnikmi (živnostníkmi) do zníženej sadzby DPH (Francúzsko a Holandsko) a zníženie alebo oslobodenie od odvodov na sociálne (prípadne zdravotné) poistenie pre pracovníkov v domácnosti alebo pre ich zamestnávateľov (Francúzsko, Nemecko). Úrovne sa líšia a môže byť nastavený limit na výšku úľavy. Napríklad Francúzsko a Švédsko majú veľmi veľkorysé politiky znižovania daní pre zamestnávateľov alebo využívatel'ov domácich služieb, a to až do 50% nákladov na služby, ktoré sa odpočítajú od dane z príjmu, zatiaľ čo daňové úľavy sú oveľa nižšie napríklad v Belgicku - na úrovni 30% - a v Nemecku - na úrovni 20%. Tieto krajiny uplatnili stropy na daňové úľavy⁶⁸.

6. 12. Rôzne formy nepriamej finančnej podpory

6. 12. 1. Podpora osobitných činností

⁶⁸ Farvaque, Nicolas, Developing personal and household services in the EU. A focus on housework activities, Report for the DG Employment, Social Affairs and Social Inclusion, Tender No VT/2012/026, January 2013, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9725&langId=en>

Belgický systém poukážok na služby sa vzťahuje len na služby domácich prác, nie na služby osobnej starostlivosti⁶⁹. V Maďarsku je daňový úver stanovený pre širokú škálu činností na 30 % výdavkov (maximálne 300€ ročne). Francúzska CESU sa nevzťahuje na žiadny konkrétny druh služby. Luxemburské zníženie dane sa vzťahuje na nákup služieb domácich prác a služieb starostlivosti nezaopatrených osôb alebo starostlivosti o deti až do maximálnej úľavy 3 000 € ročne a nesmie presiahnuť 300 € mesačne⁷⁰. Fínsky „daňový úver na domácu pomoc“ je systém odpočtu dane, ktorý majú k dispozícii domácnosti, ktoré platia za služby, ako je upratovanie alebo oprava domu, alebo starostlivosť o staršiu osobu alebo dieťa v domácnosti, ktoré poskytuje buď formálna súkromná spoločnosť, samostatne zárobkovo činná osoba (živnostník) alebo individuálny pracovník na základe pracovnej zmluvy. Od decembra 2014 si domácnosť môže odpočítať 45% celkových nákladov na služby vrátane DPH so stropom 2 400 € zo zdaniteľného príjmu fyzických osôb. Strop a miera odpočtu dane sa prudko zvýšili z 10% v roku 2003 na 30% mzdových nákladov a 60% platby podniku v roku 2009⁷¹.

6. 12. 2. Podpora konkrétnych skupín zamestnávateľov

V Dánsku predchádzajúca schéma daňových stimulov umožnila odpočet nákladov vo výške 50% (do približne 2000€ ročne) na celý rad činností, ako je čistenie, záhradníčenie, starostlivosť o deti, ošetrovanie a renováciu. Spočiatku z toho mal prospech každý, kto si zaplatil dané činnosti, ale v priebehu niekoľkoročného vývoja bol systém obmedzený na

⁶⁹ Činnosti zahŕňajú: renováciu nehnuteľností, modernizáciu služieb, opatrovatelky, starostlivosť o deti, upratovanie, domácu starostlivosť, údržbu a opravu domácich spotrebičov, vykurovacie systémy, výboje spaľujúcich plynov, potrubia na teplú a studenú vodu, systémov odpadových vôd, údržby a opráv.

⁷⁰ Farvaque, Nicolas, Developing personal and household services in the EU. A focus on housework activities, Report for the DG Employment, Social Affairs and Social Inclusion, Tender No VT/2012/026, January 2013, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9725&langId=en>

⁷¹ Pozri aj webovú stránku fínskej daňovej správy: [https://www.vero.fi/en-US/Individuals/Deductions/Deductions_you_must_\(35230\)](https://www.vero.fi/en-US/Individuals/Deductions/Deductions_you_must_(35230))

osoby vo veku 65 rokov a viac, odrážajúc väčší dôraz na staršiu populáciu⁷². V Belgicku poskytujú prostredníctvom servisných poukážok vyšší daňový príspevok pre konkrétne skupiny – rodiny s jedným rodičom, osoby so zdravotným postihnutím, rodičia s deťmi so zdravotným postihnutím a starší ľudia, ktorí poberajú príspevok pre starších ľudí. Tieto skupiny si môžu kúpiť až 2000 poukážok ročne, zatiaľ čo iným je povolené maximálne 500 poukážok ročne a ľudia zaplatia približne o jedno euro viac za poukážky s viac ako 400 jednotkami. Každá jednotlivá jednotka „titre-service“ má nárok na daňový odpočet⁸⁵.

6. 12. 3. Zameranie sa na konkrétne typy pracovných zmlúv

Finančné stimuly môžu byť nasmerované aj na špecifické neštandardné formy zamestnania, ako príležitostné a neformálne pracovné miesta, ako to bolo v prípade Holandska a Nemecka. Obe krajiny prijali osobitné predpisy na riešenie tejto kategórie pracovných miest (prezentované v predchádzajúcom texte). V Nemecku sa v rámci systému „mini-jobs“ uplatňovala znížená úroveň platieb sociálneho poistenia pre zamestnávateľov aj zamestnancov. Tieto opatrenia boli zamerané na formalizáciu príležitostných pracovných miest, ktoré sú veľmi často nedeklarované, a zároveň nabádajú nezamestnaných, aby sa uchýľovali k týmto malým pracovným miestam a poskytujú minimálnu úroveň ochrany pracovníkom v rámci osobitného režimu.

V Brazílii podľa zákona č. 11.324 z roku 2006 zamestnávatelia pracovníkov v domácnosti majú nárok na daňové úľavy za predpokladu, že môžu preukázať legálnosť výkonu práce svojimi pracovníkmi z hľadiska požiadaviek právneho systému. Suma vyplatená zamestnávateľom na príspevok sociálneho poistenia sa môže odpočítavať od ich dane z príjmu v súlade s limitmi stanovenými do výšky 1,078.08 USD, vrátane 13. platu a dovolenky.

⁷² Schéma bola prvýkrát implementovaná v roku 1994, potom zmenená v rokoch 1999 a 2002 a obmedzená v roku 2004. Nová schéma bola platná v roku 2011, neskôr zrušená v roku 2013. ⁸⁵ <http://www.titres-services-onem.be/utilisateurs/avantages-fiscaux/>

6. 12. 4. Podpora spoločností ako poskytovateľov služieb

Finančné stimuly môžu byť osobitne zamerané na spoločnosti/agentúry, ktoré zamestnávajú pracovníkov a nasadzujú ich do domácností s cieľom podporiť ich úlohu zamestnávateľov a poskytovateľov služieb. Znížením sadzby DPH sa znižuje aj konečná cena práce v domácnosti pre súkromné domácnosti. Toto opatrenie na zníženie nákladov sa praktizuje vo Francúzsku a Holandsku. V Nemecku boli domáce služby zazmluvnené prostredníctvom schémy „mini jobs“ úplne oslobodené od DPH.

V Belgicku⁷³ môžu súkromní užívatelia v domácnosti získať poukážku Titres-Services len od registrovaných spoločností. Prostredníctvom tohto systému poukážok nielen súkromné domácnosti (ako spotrebiteľia alebo užívatelia domácich služieb) majú nárok na daňový odpočet; registrovaná spoločnosť ktorá nasadzuje pracovníka v domácnosti do domácnosti, dostáva aj vládnu dotáciu. Dotácia pozostáva z rozdielu medzi minimálnou hodinovou mzdou, ktorú je spoločnosť povinná zaplatiť pracovníkovi v domácnosti a cenu hodinového poukazu zaplateného súkromnou domácnosťou. V súčte, systém TitresServices neponúka len finančné stimuly pre používateľov a zamestnávateľov pracovníkov v domácnosti, aby používali formálne opatrenia. Podporuje aj firemných poskytovateľov služieb ako zamestnávateľov pracovníkov v domácnosti v trojstrannom pracovnoprávnom vzťahu a oslobodzuje súkromné domácnosti od povinností zamestnávateľa, aspoň v prípade služieb domácich prác.

Vo Švédsku užívatelia RUT-avdraget profitujú zo zníženia dane o 50% (až do určitého limitu) nákladov práce na rok a na osobu alebo domácnosť. Vzťahuje sa na služby v dome

⁷³ Informácie o Belgicku sme čerpané z niekoľkých zdrojov (Favarque, 2013; EFSI, 2013 a <http://www.titresservices-onem.be>. Získané informácie ilustrujú fungovanie systému v konkrétnom časovom okamihu. Aspekty systému sa môžu v priebehu času meniť. Okrem toho sa tejto problematike osobitne a v oveľa detailnejšej

daňovníka alebo v dome jeho rodičov, ale len pri kúpe od registrovanej spoločnosti alebo samostatne zárobkovo činnnej osoby.

6. 12. 5. Podpora celého sektora práce v domácnosti

Na rozdiel od mnohých uvedených príkladov Francúzsko ponúklo systém finančných stimulov, ktorý sa zdá byť najotvorenejším z preskúmaných, ponúkajúc najširšiu škálu možností pre užívateľov a pracovníkov v domácnosti. Súkromné domácnosti a fyzické osoby si môžu uplatniť daňový stimul v súvislosti s nákupom služieb pre domácnosť a služieb osobnej starostlivosti bez ohľadu na to, či služby nakupujú od spoločnosti alebo priamo zamestnávajú pracovníka v domácnosti a bez ohľadu na to, či používajú poukážkový systém CESU⁸⁷.

6. 13. Hodnotenie účinnosti podporných nástrojov na formalizáciu

miere venujeme v ... kapitole tejto analýzy. Tu tento príklad uvádzame len pre poskytnutie komplexného obrazu o možných opatreniach a kvôli ich jednoduchšiemu porovnávaniu.⁸⁷ Celý systém detailnejšie analyticky opisujeme v .. kapitole tejto analýzy.

Existuje len málo hodnotení fiškálnych stimulov, poukážok a postupov zjednodušenia a väčšina z nich sa venuje výlučne systémom v Európe. Pre naše účely sme akceptovali použitie troch štúdií konsolidujúcich a porovnávajúcich výsledky európskych systémov⁷⁴.

Hodnotenia v tejto podkapitole teda budú vychádzať z týchto štúdií.

⁷⁴ Creating Formal Employment Relationships in the Domestic Services Sector: Successful Strategies, IWAK, Frankfurt 2011; Farvaque, Nicolas, Developing personal and household services in the EU. A focus on housework activities, Report for the DG Employment, Social Affairs and Social Inclusion, Tender No VT/2012/026, January 2013, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9725&langId=en> a White book on personal and household services in ten EU Member States, European Federation of Services for Individuals, Brussels 2013, <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiAqJ6i>

Potenciálne priame účinky podporných nástrojov na zamestnanosť možno klasifikovať do štyroch kategórii:

- (i) rozsah reakcie na dopyt v rámci schémy meraný podľa počtu domácností alebo jednotlivcov, ktorí využili systém (napríklad používatelia poukážok na služby ako zamestnávateľa pracovníkov v domácnosti);
- (ii) v niektorých krajinách, počet spoločností alebo poskytovateľov služieb, ktorí sa zúčastnili a používali systém;
- (iii) počet vytvorených formálnych pracovných miest a/alebo počet zamestnaných pracovníkov a do akého rozsahu viedli k poklesu počtu neformálnych alebo nelegálnych pracovných miest a
- (iv) kvalita vytvorených pracovných miest, napríklad úroveň sociálneho zabezpečenia, ktorú majú pracovníci v rámci systému, pravidelnosť a bezpečnosť práce a pracovný čas.

Schopnosť posúdiť tieto účinky je niekedy obmedzená nedostatkom informácií o profile domácností, ktoré využívajú systémy, a pracovníkov v domácnosti zamestnaných ako výsledok týchto systémov. Dostupné hodnotenia v EÚ venujú oveľa väčšiu pozornosť formálnemu vytvoreniu pracovných miest a zníženiu nelegálnej práce, a nie kvalite pracovných miest. Zdá sa, že tento dôraz je odrazom politických cieľov systémov, konkrétne rozvoja sektora práce v domácnosti a vytvárania pracovných miest, formalizácie nelegálnej práce a integrácie nezamestnaných na trhu práce. Niektoré hodnotenia v EÚ zdôrazňujú účinky návratnosti v dôsledku formalizácie pracovných miest, na ktoré sa zvyčajne zabúda. Tieto zahŕňajú zvýšené príspevky na sociálne zabezpečenie a príjmy z dane z príjmu, znížené dávky v nezamestnanosti a ďalšie sekundárne účinky, ako sú nové pracovné miesta v oblasti poskytovania služieb a zvýšená spotreba v dôsledku zvýšenia zamestnanosti.

stXwAhUZHOwKHVZIDpoQFjACegQIBBAD&url=http%3A%2F%2Fwww.efsieurope.eu%2Ffileadmin%2FMEDIA%2Fpublications%2FWhite_book_final_december_2013.pdf&usg=AOvVaw1V3eFSAXI4kAxWbDhSCRQF

Všetky tieto sekundárne účinky môžu kompenzovať výdavky vlád na financovanie systémov.

6. 13. 1. Faktory, ktoré umožňujú alebo obmedzujú nástroje formalizácie

Daňové úľavy a iné štátne dotácie očividne urobili cenovo dostupným pre domácnosti zadávanie predtým neplatených úloh v domácnosti a práce v oblasti rodinnej starostlivosti pracovníkom v domácnosti, prospeli k tvorbe novej generácie pracovných miest a k rozšíreniu odvetvia práce v domácnosti. Podporil tiež formalizáciu neformálnych pracovných miest podporovaním domácností, ktoré si predtým najímali nelegálnych pracovníkov a viedli tieto domácnosti, aby týchto pracovníkov nahlásili alebo presunuli na formálne dohody.

Napríklad vo Švédsku počet domácností, ktoré využívajú systém daňových úľav RUT (zavedený v roku 2007) stúpol z 2,6% všetkých domácností v roku 2009 na 4,5% v roku 2011. Prostredníctvom systému odpočtu dane RUT sa vytvorilo oveľa viac formálnych pracovných miest, napríklad pri renovácii a opravách domov. V Dánsku prieskum v roku 2001 ukázal, že 75% domácností, ktoré využili dotované služby v oblasti domácich prác v rámci systému domácich služieb (Hjemmeserviceordningen) - predtým upratovacích služieb - najskôr používalo pre využívanie týchto služieb nelegálne formy práce.

Systém poukážok na služby (Dienstleistungsscheck) zaviedli v Rakúsku od roku 2006 pre pracovníkov v domácnosti zamestnaných jednotlivcami/domácnosťami dočasne a pod určitou hranicou zárobku. Zamestnávateľ kupuje poukážky v kioskoch, na pošte, on-line alebo od organizácie VAEB, ktorá systém riadi. Vyplní čísla sociálneho zabezpečenia a odpracovaný deň/obdobie a zašle ho VAEB alebo zdravotnej poisťovni. VAEB prevedie peniaze na bankový účet pracovníka. Na pracovníka sa vzťahuje úrazové poistenie, ale poistenie v nezamestnanosti nie.

Zo zistení však vyplýva, že rozsah tvorby pracovných miest a pokles neformálnosti sa líši.

Napríklad rakúsky systém poukážok Dienstleistungsscheck mal relatívne nízky vplyv na

dopyt a tvorbu pracovných miest. V roku 2012 si približne 2 870 ľudí mesačne kúpilo poukážky, čo je spolu 427 709 zakúpených poukážok v tomto roku. Odhaduje sa, že schéma prispela k formalizácii len 1,55 milióna pracovného času od jej zavedenia. Nízky vplyv schémy bol prisudzovaný vysokej nominálnej hodnote poukážky (10 €) v porovnaní s nákladmi na hodinu práce v domácnosti v rámci sivej ekonomiky (7 €). S dotáciami ponúkanými v rámci belgických služieb Titres- Services konečná cena hodiny práce v domácnosti bola odhadovaná blízko ceny na neformálnom trhu, ale s lepšími pracovnými podmienkami pracovníkov a zamestnávateľov, preto sa toto opatrenie ukázalo ako efektívnejšie.

6. 13. 2. Zohľadnenie iných hnacích síl neformálnosti

Aj keď náklady nepochybne majú veľký vplyv na to, či bude človek angažovať pracovníkov v domácnosti legálne alebo nelegálne, existujú aj ďalšie faktory, ktoré ovplyvňujú toto rozhodnutie. Medzi ne patrí rozsah pôsobnosti intervencie voči cieľovej skupine, ako aj celkový kontext trhu práce a sociálno-kultúrnych postupov.

V prípade rakúskeho poukážkového systému dva iné faktory, než náklady obmedzili jeho vplyv na neformálnosť:

- (i) skutočnosť, že väčšinu služieb pre domácnosť vykonávali cudzinci bez akéhokoľvek pracovného povolenia a ktorí boli vylúčení z rozsahu pôsobnosti systému a
- (ii) obmedzené používanie poukážky na pracovné zmluvy v jednom mesiaci a spadajúce pod určitú hranicu zárobku.

Aj v Taliansku napriek zjednodušeniu postupov a povinností zamestnávateľa a zníženiu nákladov, boli výsledky len obmedzené, pokiaľ ide o poskytovanie služieb pre domácnosť. Len 10% z 1,5 milióna predaných poukážok bolo použitých na tieto služby. S vysokým podielom migrantov bez dokladov na talianskom trhu práce, tolerancia existencie nelegálnych pracovníkov v domácnosti je podľa všetkého príliš vysoká na to, aby bola ich výskyt mohol byť reálne a účinne znížený daňovými úľavami a zjednodušením postupov.

V Maďarsku nebol stimul dostatočne silný na to, aby presunul výkon činností v oblasti domácich prác z čierneho trhu na legálny a korene tohto problému spočívali v nedôvere verejnosti k efektívnosti štátu a jeho administratívnych postupov (vrátane hrozby kontroly a následnej sankcie).

6. 13. 3. Spájanie finančných stimulov s inými opatreniami

Francúzsko aj Belgicko integrovali znižovanie nákladov a zjednodušenie administratívnych postupov v rámci balíka iných opatrení vrátane podpory odbornej prípravy v oblasti zručností poskytovateľov služieb s cieľom rozvíjať sektor práce v domácnosti nad rámec formalizáciu nelegálnych pracovných miest. Obe krajiny vykazujú relatívne významné pozitívne výsledky.

V Belgicku sa v rokoch 2008 až 2011 zvýšil počet používateľov služieb Titres z 557 482 na 834 959 a počet zamestnancov v rámci schémy sa zvýšil zo 103 437 na 149 827. Približne 17% všetkých domácností v Belgicku používalo poukážky Titres-Services. V jednej štúdiu sa odhaduje, že počet pracovných miest na plný úväzok sa zvýšil z 56 000 v roku 2011 na 63 000 v roku 2012.

Rozšírenie dopytu a rozsahu formálneho vytvárania pracovných miest vo Francúzsku v dôsledku systému CESU, bol obzvlášť masívny. V rokoch 2003 až 2010 sa počet zamestnancov zvýšil o 47% na 1,5 milióna, čo zahŕňalo približne 500 000 pracovných miest na plný úväzok. Počet priamych domácností v pozícii zamestnávateľov sa zvýšil o 63% (2,15 milióna). Do roku 2011 pracovalo v rámci systému 1,9 milióna pracovníkov, z ktorých 0,97 milióna bolo zamestnaných priamo zo strany domácností, 170 000 ich bolo zamestnaných v spoločnostiach a 440 000 bolo striedavo medzi týmito dvoma stavmi. To zodpovedá 900 000 pracovným miestam na plný úväzok alebo 4% všetkých pracovných miest vo francúzskom hospodárstve. V roku 2011 bolo odpracovaných celkovo 1,82 miliardy hodín v hodnote 17,6 miliardy EUR alebo 1 % HDP.

Vplyv CESU na formalizáciu tiež vyzeral byť silný. Z počtu domácností využívajúcich prácu v domácnostiach sa odhadovalo, že jedna tretina domácností využívala domáce služby po prvýkrát, ale dve tretiny tvorili také domácnosti, ktoré deklarovali predtým využívali nelegálnych zamestnancov.

6. 13. 4. Formalizácia a kvalita pracovných miest

Informácie o kvalite formálnych pracovných miest vytvorených a propagovaných rôznymi systémami sú obmedzené. Existujú však náznaky, že väčšina z nich má slabšiu kvalitu a sú neistejšie ako iné formálne pracovné miesta.

Jedným z dôvodov je, že niektoré systémy boli osobitne zamerané na veľmi krátkodobé, príležitostné pracovné miesta. V týchto prípadoch totiž išlo o to na jednej strane povzbudiť nezamestnaných, aby nastúpili na takéto pracovné miesta, po ktorých existoval skutočný dopyt a na druhej strane zabezpečiť, aby boli takéto pracovné miesta legálne. Príkladmi týchto systémov sú rakúsky systém poukážok, nemecký systém Mini Jobs, a talianske Bouni Lavoro per il lavoro occasionale accessorio. V Nemecku je charakteristické pre pracovné miesta v odvetví služieb pre domácnosť, že sa vyznačujú vysokým stupňom neistoty. Pracovníkom zamestnaným v rámci rakúskeho systému poukážok tento systém prináša krátkodobú zamestnanosť a minimálnu sociálnu ochranu s výnimkou poistenia v nezamestnanosti, nemocenského poistenia a dôchodkového poistenia. Odbory v Rakúsku kritizujú tento systém, ktorý charakterizujú ako „druhoradý“ (podradný) pracovnoprávny vzťah bez dostatočných ochranných ustanovení a postihujúci najmä ženy, ktoré predstavujú prevažnú väčšinu pracovníkov v tomto odvetví.

Hoci sa v návrhu belgického programu stanovili rovnaké výhody ako tie pre zamestnancov pracujúcich cez klasické pracovné zmluvy, platy založené na rozsahu vykonávanej práce a obsiahle komplexné sociálne poistenie proti úrazom, hranica počtu pracovníkov, ktorí pracujú menej ako 600 hodín ročne zostala vysoká. Podľa Národnej rady pre sociálne zabezpečenie 63% pracovníkov v systéme pracovalo pod touto prahovou hodnotou, zatiaľ

čo výročné hodnotiace správy zaznamenali pokles z 20% v roku 2005 na 11% v roku 2007. Hoci sa nahlásené údaje líšia, naznačujú, že schéma môže podporovať prácu na čiastočný úväzok.

Existujú určité výnimky: napríklad vo Francúzsku má takmer 90% pracovníkov v službách pre domácnosť uzavreté zmluvy na dobu neurčitú, a to z rôznych dôvodov:

- (i) z dôvodu nedostatku pracovnej sily v odvetví zamestnávateľa okamžite prijímajú zamestnancov na základe zmlúv na dobu neurčitú s cieľom prilákať nových zamestnancov,
- (ii) použitie poukážky CESU si vyžaduje zmluvy na dobu neurčitú, hoci sa táto zmluva dá relatívne ľahko zrušiť,
- (iii) je ustanovená povinnosť mať písomnú pracovnú zmluvu, ak zamestnanec pracuje pre domácnosť viac ako 8 hodín týždenne (alebo 4 za sebou idúce týždne počas roka) a
- (iv) podniky zo sociálneho sektora s väčšou pravdepodobnosťou vyjednávajú pracovné zmluvy na dobu neurčitú a zabezpečujú svojim zamestnancom niekoľko hodín pracovného času, ktorý je nad priemerom medzi verejnými podnikmi a ziskovými súkromnými spoločnosťami.

7. NEPLATENÁ PRÁCA NA SLOVENSKU

Fenomén neplatenj práce sa, pochopiteľne, nevyhýba ani Slovensku. Nielen, že je to absolútne zrejme vzhľadom na jej charakteristiky a zistenia v oblasti neplatenj práce uvedené v predošlých kapitolách tejto práce, nielen, že je to prirodzené vzhľadom na stupeň rozvoja i tradičné kultúrne postoje slovenskej spoločnosti a nielen, že niektoré štatistické zisťovania, ktoré pomáhajú vytvárať obraz o charaktere a rozsahu neplatenj práce sa ako súčasť európskych alebo globálnych úsilí vykonávajú aj v Slovenskej republike, takže nie sme odkázaní len na zovšeobecňovanie zistení a prípadne extrapoláciu údajov. Ale tento fenomén považujú aj odborníci za natoľko dôležitý pre detailné zmapovanie, že sa už môžeme popýšiť aj vlastnými – slovenskými – výskumami zameranými na neplatenú prácu u nás.

Primárny výskum o neplatenj práci sa v podmienkach SR uskutočnil po prvýkrát v rámci dvoch projektov financovaných Vedeckou grantovou agentúrou Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR v rámci programov VEGA. Prvý projekt sa realizoval v roku 2006 (VEGA 11/1141/11) s názvom Trh práce v kontexte špecifik neplatenj práce, meranie jej rozsahu a dopadu na domácnosti, podnikateľskú sféru a ekonomiku. Druhý projekt nasledoval o sedem rokov neskôr a realizoval ho tím odborníkov z Ekonomickej fakulty Univerzity Mateja Bella v Banskej Bystrici pod názvom Neplatená práca ako potenciálny zdroj sociálno-ekonomického rozvoja spoločnosti a determinant individuálneho blahobytu (VEGA 1/0935/13).

Využívajúc poznatky z prvého zo spomínaných výskumov a ako výstup druhého uvádzaného výskumu prof. Ing. Mária Uramová, PhD. a prof. Ing. Marta Orviská, PhD. s kolektívom vydala vedeckú monografiu Neplatená práca na Slovensku⁷⁵. Keďže našou úlohou bolo

⁷⁵ Ďalšími autormi monografie sú: Ing. Marianna Považanová, PhD., Ing. Alena Kaščáková, PhD., doc. PhDr.

vypracovať analýzu už existujúcich štatistických a výskumných zistení a na jej základe zhodnotiť možnosti transformovať neplatenú prácu v domácnostiach jej formalizáciou do podoby platenej práce v podobe služby na nástroj aktivácie dlhodobo nezamestnaných, využijeme niektoré zistenia publikované práve v uvedenej monografii, aby sme poukázali na viaceré podobnosti, ba až zhody v charaktere i podobe a rozsahu neplatennej práce v domácnosti na Slovensku a v zahraničí, najmä v porovnaní s inými európskymi krajinami. Toto poznanie považujeme za dôležité, lebo nám umožňuje reflektovať zahraničné (európske) skúsenosti s transformáciou neplatennej práce na platenú aspoň v istej, akokoľvek veľkej miere a následne vhodnou reguláciou a formalizáciou podmienkou jej výkonu uvažovať nad využitím platenej práce v domácnosti ako nástroja aktivácie dlhodobo nezamestnaných ľudí u nás.

Využitie výskumných zistení a získaných poznatkov expertov UMB pre účely tejto analýzy je zvýraznené skutočnosťou, že z metodologického hľadiska sa slovenskí experti inšpirovali dlhoročne realizovaným výskumom v zahraničí, takže ich zistenia a poznatky sú plne porovnateľné s tými zahraničnými. Rozhodli sme sa vybrať a pre účely analýzy použiť práve tie informácie, s ktorými sme pracovali v predošlých kapitolách tejto práce, čo poskytne dostatočný priestor pre vhodné porovnania pri čítaní nášho textu a umožní úplné porozumenie nami formulovaných záverov.

Aj bez vedeckého skúmania je všeobecne známe, že predstava, že neplatenú prácu v domácnosti možno nahradiť trhovými substitútmi je slovenskej spoločnosti cudzia. Samozrejme, že aj mizivá časť slovenských domácností s tým má vlastné skúsenosti a veľká časť spoločnosti teoreticky túto možnosť pozná. Mať „domácu gazdinú“ nebolo úplne

Miriám Martinkovičová, PhD., Ing. Ján Kollár, PhD., doc. Ing. Martin Hronec., PhD., Ing. Mgr. Miroslava Knapková, PhD., Ing. Annna Vallušová, PhD., RNDr. Gabriela Nedelová, PhD., Ing. Ján Huňady, PhD. A recenzentmi sú prof. Ing. Magdaléna Prívarová, CsC. a prof. Ing. Ladislav Hájek, CsC. Monografia vyšla vo vydavateľstve Univerzity Mateja Bella v Banskej Bystrici Belianum v roku 2016.

neznámym riešením starostlivosti o domácnosť dokonca ani v komunistickej minulosti⁷⁶, hoci formálne „služba“, a „slúžkovský stav“ bol po roku 1948 spoločensky ostrakizovaný. Napriek tomu „outsourcovaná“ starostlivosť o domácnosť je v slovenských pomeroch výnimočná aj preto, lebo u nás stále pretrváva vnímanie neplatennej práce ako kultúrny vzor výstavby rodinných vzťahov a plnenia jednej zo spoločenských funkcií rodiny – výchovy detí. Neplatená práca je vnímaná nielen ako nástroj na výchovu detí a budovanie ich vzťahu k práci, ale v širšom ponímaní (napr. opravy a rekonštrukcie domácností, či dokonca výstavba rodinných domov) aj ako nástroj na udržiavanie a posilňovanie vnútornej súdržnosti v „malej“, ale aj „veľkej“ rodine a tiež ako prejav medzigeneračnej solidarity.

7. 1. Objem neplatennej práce a jej štruktúra

Už v 90. rokoch začal Eurostat pracovať na metodike založenej na štatistickom zisťovaní využitia času s cieľom, aby takto harmonizoval štatistické zisťovania vo všetkých členských krajinách EÚ. Túto prácu úspešne ukončil v roku 2000, ale v roku 2008 metodológiu opätovne aktualizoval a modernizoval a práve táto metodológia pod názvom Harmonizovaný európsky prieskum využitia času (Harmonised European Time Use Survey, HETUS⁷⁷) sa v súčasnosti používa v 15 členských krajinách EÚ⁷⁸ a 5 nečlenských⁷⁹ krajinách EÚ. Slovenská republika medzi nimi nie je, hoci sa v roku 2005 pripravoval pilotný projekt, nikdy sa nezrealizoval. Okrajovo sa na odhad veľkosti času stráveného na

⁷⁶ Je zaujímavé, že dokonca aj v období silnej normalizácie po roku 1969, kedy bola celá komunikácia silne ideologizovaná a týkalo sa to najmä mediálnej tvorby, ktorá často nedôryhodne násilným spôsobom vytvárala apriori negatívny obraz o „predkomunistickej“ minulosti, aby legitimizovala silne protikapitalistickú rétoriku oficiálnej moci, ideologickí strážcovia akceptovali v mimoriadne populárnom a pravidelne reprízovanom seriály Nemocnica na okraji mesta obraz primára – komunistu, ktorý využíva pomocníčku – gazdinú na starostlivosť o domácnosť.

⁷⁷ Harmonised European Time Use Survey, HETUS – 2028 guidelines,

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-manuals-and-guidelines/-/KS-GQ-19-003>

⁷⁸ Belgicko, Bulharsko, Estónsko, Fínsko, Francúzsko, Grécko, Holandsko, Litva, Lotyšsko, Luxembursko, Maďarsko, Nemecko, Poľsko, Rakúsko, Rumunsko, Slovinsko, Španielsko a Taliansko.

⁷⁹ Albánsko, Nórsko, Srbsko, Turecko, Veľká Británia.

vykonávanie niektorých činností neplatenej práce môžu okrajovo využiť vybrané otázky z dotazníkového prieskumu International Social Survey Programme, z výskumu European Quality of Life Survey a spriekumu Eurobarometer⁸⁰.

Autori výskumu Neplatená práca ako potenciálny zdroj sociálno-ekonomického rozvoja spoločnosti a determinant individuálneho blahobytu (VEGA 1/0935/13) zistili, že priemerný týždenný objem neplatenej práce predstavoval 25,8 hodiny na jednu osobu v roku 2011 a 24,65 hodiny v roku 2014. Zisťovanie využívania času v iných európskych krajinách ukázalo priemerný denný objem 3,7 hodiny v roku 2011 a 3,52 hodiny v roku 2014. Najnižšiu hodnotu namerali v Nórsku (3,47 hodiny) a najvyššiu v Estónsku (5,02 hodiny). Znamená to, že rozsah neplatenej práce u nás a inde v Európe sa nelíši.

Rozsah neplatenej práce sa u nás v celkovom vyjadrení za všetkých členov domácnosti dokopy, pochopiteľne, líšil (s počtom členov domácnosti rástol), ale v prepočte na člena domácnosti boli v niektorých prípadoch rozdiely nepatrné, hoci pri iných celkom zreteľné (nejmenšie hodnoty sa zistili u štvor a päťčlenných rodín). V roku 2014 v jednočlenných domácnostiach predstavoval týždenný objem neplatenej práce 22,1 hodinu týždenne, v dvojčlenných domácnostiach to bolo 44,6 hodiny týždenne, v trojčlenných domácnostiach 72,3 hodiny týždenne, v štvorčlenných domácnostiach to bolo 79,4 hodiny týždenne, v päťčlenných domácnostiach 91,8 hodín týždenne a v šesť a viacčlenných domácnostiach to bolo 121,7 hodiny.

Pokiaľ ide o objem nameranej práce v domácnosti podľa veľkosti sídla, rovnako veľké domácnosti z krajských miest vykázali 56,34 hodiny neplatenej práce týždenne, v iných ako krajských miestách sa zistil objem 71,63 hodiny a v obciach tento objem narástol na 86,11

⁸⁰ Slovensko zastúpené Sociologickým ústavom SAV v Bratislave je členom medzinárodného sociologického reprezentatívneho výskumu a od roku 2003 sa na programe zúčastňuje aj Filozofická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave a do roku 2012 aj Univerzita Mateja Bella v Banskej Bystrici.

hodiny týždenne. Výskum autorov takto potvrdil predpoklad, že ľudia na dedinách odpracujú v domácnosti oveľa viac času, než ľudia vo veľkých mestách⁸¹.

Rozdiely sa zistili aj v domácnostiach v závislosti od typu bývania. V roku 2014 domácnosti, ktoré bývali vo vlastných rodinných domoch venovali neplatenj práci 68,65 hodín týždenne, tie, ktoré síce žili v rodinných domoch, avšak v prenajatých venovali domácim prácam 63,45 hodín týždenne, tie, ktoré bývaly vo vlastnom byte pracovali doma 31,19 hodiny týždenne a napokon tie, ktoré uviedli iný druh bývania vykázali 3é,6 hodiny neplatenj práce za týždeň.

Výskum zistil rozdiely aj podľa jednotlivých krajov Slovenskej republiky. Najvyšší priemerný týždenný objem neplatenj práce zistili v roku 2014 v domácnostiach zo Žilinského kraja (62,03 hodiny), potom nasledoval Nitriansky kraj (61,97 hodiny), Trnavský kraj (58,66 hodiny), ďalej Trenčiansky kraj (57,43 hodiny), Prešovský kraj (56,91 hodiny), v Banskobystrickom kraji to bolo 53,3 hodiny, v Košickom 52,76 hodiny a v súlade s očakávaniami a výsledkami podľa iných charakteristík najmenší objem domácej práce vykázali domácnosti z Bratislavského kraja (37,82 hodín).

Zostenia potvrdili aj predpoklady a výsledky obdobných zisťovaní v iných európskych krajinách aj pokiaľ ide o distribúciu neplatenj práce v domácnosti medzi mužov a ženy. Muži strávili pri týchto prácach v roku 2014 priemerne 17,16 hodiny každý týždeň, zatiaľ čo ženy ažv 31,74 hodiny. Pre našu analýzu je užitočné konštatovať, že tak v prípade žien, ako aj v prípade mužov došlo medzi rokmi 2011 a 2014 k poklesu časového objemu venovaného výkonu prácam v domácnosti (v roku 2011 to bolo u žien 35,58 hodiny týždenne v priemere a u mužov 21,41 hodiny), čo znamená, že rozdiel týchto hodnôt poukazuje na presun časti záťažé v podobe práce v domácnosti na inú formu zabezpečenia si danej služby či tovaru (outsourcing). Nepochybne to súvisí so zlepšujúcou sa príjmovou situáciou domácností (v uvedených rokoch sme v SR zaznamenali pokles nezamestnanosti

⁸¹ Samozrejme, súčasťou neplatenj práce v domácnosti je aj práca v záhradách a pod.

vo všetkých okresoch Slovenska a rast miezd vo všetkých odvetviach). Ani zistenia o distribúcii jednotlivých činností neplatenj práce v domácnostiach neboli prekvapením: ženy trávili najviac času v kuchyni, pri upratovaní, starostlivosti o šatstvo, deti a okrasné rastliny, zatiaľ čo muži pri opravách, údržbe, výstavbe a rekonštrukčných prácach.

Je pochopiteľné, že väčšia záťaž žien pri výkone neplatenj práce v domácnosti ovplyvnila nižší objem času stráveného v platenej práci. V roku 2014 bolo pracujúcich 67,7% 54,3% žien, pričom mzdový rozdiel v prospech mužov predstavoval 23%⁸². Muži strávili v platenej práci priemerne $43,4 \pm 10$ hodín týždenne a ženy $40,1 \pm 11,5$ hodiny týždenne. Je pochopiteľné, že výskum ukázal aj rozdiely v objeme vykonávanej práce v domácnosti podľa veku. Osoby vo veku od 15 do 19 rokov vykázali v priemere v roku 2014 objem času stráveného pri domácich pracovných činnostiach vo výške 7,84 hodiny týždenne, osoby vo veku od 20 do 24 rokov 12,88 hodiny týždenne, osoby vo veku od 25 do 49 rokov vykázali 28,2 hodiny týždenne, osoby vo veku od 50 do 64 rokov vykázali 24,66 hodín týždenne, penzisti vo veku od 65 do 79 rokov pracovali v roku 2014 v priemere 29,06 hodín týždenne a napokon najstarší obyvatelia vykázali 22,29 hodín týždenne. Podľa našej interpretácie tieto údaje jasne ukazujú, že veľký vplyv na rozsah práce v domácnosti má starostlivosť o deti – týka sa to nielen rodičov (veková kategória od 25 do 49 rokov), ale aj starých rodičov v relatívne dobrej zdravotnej kondícii (65 – 79 rokov). Vekové kategórie dospelých, u ktorých starostlivosť o deti nezohráva takú dôležitú úlohu venujú práci v domácnostiach zjavne výrazne menej času.

7. 2. Určenie peňažnej hodnoty neplatenj práce na Slovensku

O spôsoboch a metódach priradenia monetárnej hodnoty neplatenj práci táto analýza pojednáva v predchádzajúcom texte. Autori výskumu Neplatená práca ako potenciálny zdroj

⁸² Posledné štatistické údaje za roku 2018 ukázali pokles rodového mzdového rozdielu na 18%, stále v prospech mužskej časti populácie.

sociálno-ekonomického rozvoja spoločnosti a determinant individuálneho blahobytu (VEGA 1/0935/13) ocenili všetky činnosti, ktoré dokázali identifikovať ako súčasť výkonu neplatennej práce na Slovensku priemernou hrubou mesačnou mzdou za porovnateľné činnosti v národnom hospodárstve (povolania, zamestnania) podľa Klasifikácie zamestnaní (KZAM) z roku 2011.

Týždenná monetárna hodnota neplatennej práce bola prenásobená počtom týždňov v roku a jej ročná hodnota vydelená objemom HDP v roku 2011, ktorý podľa zverejnených údajov Štatistického úradu Slovenskej republiky dosiahol výšku 68 974,2 mil. €. Ak výsledný podiel hodnoty neplatennej práce zahrnovali trhové činnosti (v prípade klasifikácie činností v domácnosti vy išlo o chov hospoárskych zvierat, pestovanie úžitkových rastlín a výstavbu a rekonštrukciu), jeho výška dosahovala 27,6% HDP v danom roku. Podiel, ktorý trhové činnosti nezahrňoval potom predstavoval 24,5% HDP. Medzinárodné porovnanie ukazuje, že tento podiel je na podobnej úrovni, ako v prípade Nemecka, Belgicka, Fínska či Veľkej Británie. V nominálnom vyjadrení teda slovenské domácnosti vyprodukovali v uvedenom roku hodnotu vo výške 19 036,88 mil. € so zahrnutím trhových činností a 16 898,68 mil. € bez nich.

7. 3. Motivácie pre neplatenú prácu v domácnostiach

Autori výskumu zisťovali aj motivácie ľudí pre výkon neplatennej práce v domácnostiach. Táto otázka má veľký význam aj pre našu analýzu. Motivácie ľudí predstavujú kľúčový faktor ovplyvňujúci ich konanie. Ak uvažujeme nad tým, že by sme ľuďom ponúkli alternatívu k výkonu práce v domácnosti neplatenou formou v podobe platenej služby, musíme najskôr poznať motivácie ľudí, pre ktoré dnes prácu v domácnosti vykonávajú touto formou, aby sme vedeli odhadnúť potenciál zmeny ich prístupu k prácam v domácnosti. Na základe toho môžeme potom odhadnúť, či naša predstava, že by sa práce v domácnosti mohli stať formou pracovnej aktivácie (pracovnej integrácie) pre dlhodobo nezamestnaných, je reálna a realizovateľná.

Takéto riešenie vychádza totiž z hypotézy, že ľudia v slovenských domácnostiach vykonávajúci neplatenú prácu privítajú jej nahradenie platenou prácou/službou poskytnou treťou stranou, čiže „radi by sa jej zbavili“. Ak dnes takúto službu nevyužívajú, je to pre nedostatok ponuky, alebo nedostatok finančných prostriedkov na krytie nákladov na takúto službu. Takýto predpoklad reflektuje očakávanie, že ak sa na trhu objaví dostatočná ponuka platenej služby nahradzujúcej dnešnú neplatenú prácu v domácnosti a zároveň domácnosti si z hľadiska ich príjmovej situácie budú môcť dovoliť takúto službu zaplatiť, tak zvolia trhový substitút namiesto vlastného výkonu neplatenej práce.

Lenže zistenia výskumu ukázali, že ľudia preferovali pri odpovediach na otázky tie motivácie, ktoré nemajú ekonomický charakter, ale skôr spoločenský či vzťahový charakter. Takmer dvakrát väčšiu váhu v odpovediach dali motivácii, že ide o tradičné práce v domácnosti a jeden a polkrát väčšiu váhu tvrdeniu, že „tieto práce slúžia ako výchovný vzor a upevňujú vzťahy v našej domácnosti (rodine),“ než dôvodu, že „tieto služby a tovary sú pre mňa na trhu drahé (finančne nedostupné),“ čo by naznačovalo, že stačí vyriešiť otázku finančnej dostupnosti a ľudia by uprednostnili trhový substitút (tabuľka 7.1).

Tabuľka 7. 1. Preferencia motívov pre výkon neplatenej domácej práce

Dôvody/motív pre výkon neplatenej domácej práce	Priemerné poradie
Sú to tradičné práce v našej domácnosti	6,32
Tieto práce slúžia ako výchovný vzor a upevňujú vzťahy v našej domácnosti (rodine)	4,39

Považujem to za zmysluplné trávenie voľného času (je to moje hobby, forma vlastnej seberealizácie)	5,29
Tieto služby a tovary sú pre mňa na trhu drahé (finančne nedostupné)	3,78
Rovnaké produkty a služby na trhu sú menej kvalitné (nekvalitné)	2,94
Tieto služby a produkty sú na trhu nedostupné (vzdialenosť, kapacity a iné)	2,44
Tieto činnosti považujem za prirodzenú pomoc druhým (charita)	2,83

Zdroj: Uramová, M., Orviská, M. a kol.: Neplatená práca na Slovensku, Belianum, Banská Bystrica 2016

Vyššie uvedené konštatovanie, však nemožno vnímať ako analytický záver, žeby aktivácia či pracovná integrácia dohodobo nezamestnaných formou ich zapojenie do poskytovania platenej služby poskytujúcej výkon práce v domácnosti bola v podmienkach Slovenskej republiky nerealizovateľná. Hoci poradie ukazuje nižšiu ochotu (pripravenosť) ľudí v slovenských domácnostiach siahnuť po trhovej náhrade neplatennej práce v domácnosti, neznamená to, že potenciál tu neexistuje, pretože

- (1) motivácia je možné vhodnými motivačnými nástrojmi ovplyvňovať,
- (2) motivácia pre náhradu neplatennej domácej práce je preukázaná, len v tejto chvíli nie je silná,
- (3) uvedené údaje ukazujú kumulované výsledky, ktoré však neznamenajú, že všetci respondenti (domácnosti) určili uvedeným motiváciám práve toto poradie, a teda sa môžeme domnievať, že existuje časť domácností, pre ktoré hlavnou motiváciou je nedostupnosť služieb a tovarov nahradzujúcich neplatenú prácu v domácnosti,
- (4) získané poznatky neumožňujú zistiť prípadný rozdiel v motiváciách vo vzťahu k jednotlivým činnostiam, ktoré tvoria prácu v domácnosti, takže považujeme za vysoko pravdepodobné, že niektoré z činností, ktoré dnes ľudia na Slovensku vykonávajú vo forme

neplatenj práce v domácnosti by nahradili trhovým substitútom radšej, než iné. Uvádzané zistenia teda treba vnímať ako dôkaz, že veľká časť domácností dnes nie je pripravená nahradiť platenou službou všetky činnosti vykonávané vo forme neplatenj práce v domácnosti, ani keby ponuka lacných takýchto služieb bola ľahko dostupná, avšak to dozaista neplatí o všetkých – ani o všetkých domácnostiach, ani o všetkých domácich činnostiach. Nemožno teda ani na základe vyššie uvedených zistení konštatovať, že potenciál pracovnej integrácie (aktivácie) dlhodobo nezamestnaných touto formou na Slovensku neexistuje.

7. 3. 1. Postoje a vzťah k neplatenj práci v domácnosti

Nižšiu motiváciu slovenských domácností k hľadaniu trhovej náhrady (platenj služby) za neplatenú prácu v domácnosti potvrdzuje aj prevažujúca spokojnosť ľudí s tým, že tieto práce dnes robia ako neplatené. Toto zisťovanie však zároveň potvrdzuje naše tvrdenie, že potenciál pre nahrádzanie tu existuje, pretože rozdiel medzi tými, ktorí odpovedali, žeb majú k vykonávaniu neplatenj práci v domácnosti kladný a tými, ktorí k tomu majú záporný vzťah nemožno označiť za zásadný.

Navyše deagregácia zistených údajov podľa pohlavia prezrádza, že u mužov je rozdiel medzi tými, ktorí neplatené domáce práce vykonávajú radi a tými, ktorí ich vykonávajú neradi iba minimálny v prospech tých prvých (u žien sa tento rozdiel ukázal výraznejší). Toto zistenie opäť potvrdzuje náš záver, že potenciál pre nahradenie neplatenj práce v domácnosti trhovým substitútom u nás nielen existuje, ale je rozhodne väčší, než ten, ktorý sa dnes reálne uplatňuje.

Náponok výskum ukázal, že napriek zisteniam poukazujúcim na prevažne pozitívny prístup k vykonávaniu prác v domácnosti formou neplatenj práce, iba zhruba dve tretiny členov slovenských domácností je spokojných s prerozdelením výkonu týchto prác medzi jednotlivých členov domácnosti. Nespokojní členovia domácnosti prevažujú, hoci bezmála polovica z nich „si už zvykla“. Zvyk je síce železná košeľa, ale aj tú si ľudia za istých silných

okolností dokážu dať dole. Tieto odpovede rozhodne opäť nedokazujú, že by minimálne časť domácností (a v ďalších minimálne časť ich členov) nerada hľadala za svoju neplatenú prácu náhradu v podobe externe dodávanej (platenej) služby.

Prezentovanie neutrálneho vzťahu k vykonávaniu domácich prác v podobe neplatenej práce nemožno hodnotiť ako silnú motiváciu pre zachovanie terajšieho stavu, hoci aj autori výskumu upozorňujú, že „odmietavé či opatrné postoje k využívaniu trhových substitútov neplatenej práce majú spoločného menovateľa, ktorým je záujem chrániť si súkromie, domáce prostredie, snaha zabezpečiť väčšinu domácich prác svojpomocne alebo recipročne, v rámci príbuzenských vzťahov tak, ako to vyplýva z doteraz osvedčených skúseností⁸³.“

7. 3. 2. Budúcnosť vývoja neplatenej práce v domácnostiach na Slovensku

Ako už naznačujú naše analytické konštatovania v predchádzajúcej časti textu, žiadne zo zistení autorov výskumu Neplatená práca ako potenciálny zdroj sociálno-ekonomického rozvoja spoločnosti a determinant individuálneho blahobytu (VEGA 1/0935/13) nemôže viesť k záveru, že by v slovenských domácnostiach neexistoval potenciál pre nahradenie neplatenej práce domácnosti trhovo poskytovanou službou (prípadne trhovo poskytovanými tovarmi). Zistenia predstáv členov domácností o budúcom vývoji v tejto oblasti síce ukazujú, že relatívne silná väčšina z nich nepočíta v (blízkej) budúcnosti so zmenou súčasného stavu, ale autori výskumu sa v tejto súvislosti zaujímali aj o dôvody respondentov pre takéto očakávania. A hlbší pohľad do získaných odpovedí im ukázal, že tých, ktorí očakávajú dokonca nárast objemu neplatenej práce v domácnostiach k tomuto postoju vedú finančné (ekonomické) dôvody, čiže buď pokles príjmov, alebo nevyhnutnosť prijať opatrenia na zníženie výdavkov domácnosti. Tieto dôvody označila za podstatné takmer tretina respondentov z tejto skupiny (28,6%).

⁸³ Uramová, M., Orviská, M. a kol.: Neplatená práca na Slovensku, Belianum, Banská Bystrica 2016, str. 116

Toto zistenie síce nemôže viesť priamo k tvrdeniu, že títo ľudia sú automaticky potenciálni klienti trhov poskytovanej služby nahradzujúcej neplatenú prácu v domácnosti, pretože je zrejmé, že ak by ich k tomu ekonomické (finančný nedostatok) dôvody nenútili, tak by zachovali terajší objem neplatennej práce v domácnosti, čo ešte neznamená ochotu (vôľu) hľadať trhový substitút, ale toto zistenie zároveň ukazuje, že ekonomická (finančná) sila domácností aj na Slovensku zohráva v tejto súvislosti silnú úlohu.

Napokon, aj na Slovensku pôsobia a budú pôsobiť faktory, ktoré budú dopyt po platenej službe starostlivosti o domácnosť alebo osobnej starostlivosti zvyšovať. Nepochybne silným faktorom bude kombinácia starnutia obyvateľstva⁸⁴ a pracovného zaťaženia ľudí v produktívnom veku, ktorá si vyžiada vo väčšej miere nahradenie osobnej starostlivosti v kombinácii so starostlivosťou o domácnosť externe poskytovanou službou. Okrem toho však bez akýchkoľvek pochybností dôležitý faktor budú predstavovať modernizačné trendy v životnom štýle ľudí, alebo trendy na pracovnom trhu (v podobe novej distribúcie a zvyšovania celkového pracovného zaťaženia minimálne pri istej skupine pracujúcich). Významným faktorom bude aj pluralizácia rodinných foriem.

V tejto súvislosti považujeme za potrebné poukázať na dopady aktuálnych trendov najmä na pracovnom trhu, ktoré zvyšujú záťaž pracujúcich ľudí. Tieto trendy majú za následok existenciu a rast konfliktov medzi povinnosťami či záujmami, ktoré tvoria pracovný a tými, ktoré tvoria rodinný (osobný) život. Uvedené konflikty sa odohrávajú v troch rozmeroch:

- konflikt vyplývajúci z (nedostatku) času,
- konflikt vyplývajúci z (nadmerného) napätia (stresu) a
- konflikt vyplývajúci zo správania⁸⁵.

⁸⁴ Úbytok fyzických síl a starobu označilo 19,8 % respondentov výskumu za dôvod, pre ktorý očakávajú pokles objemu vykonávanej neplatennej práce v domácnosti.

⁸⁵ Greenhaus, J. H., Beutell, N. J.: Sources of conflict between work and family roles, in The Academy of Management Review, volume 10, no. 1, 1985,

https://www.jstor.org/stable/258214?seq=1#metadata_info_tab_contents

Podľa očakávania výsledky výskumu potvrdili predpoklady, že uvedený konflikt medzi rodinným (osobným) a pracovným životom vo väčšej miere zasahuje ženy. Vzhľadom na nízky rozsah čiastočných pracovných úväzkov žien v Slovenskej republike (v porovnaní najmä so situáciou v západnej Európe) je zrejmé, že väčšina žien pracuje na plný úväzok, čiže zistenie, že objem neplatennej práce v domácnosti, ktorý pripadá na ženy vyjadrený v hodinách za týždeň je citeľne väčší než v prípade mužov poukazuje na významnejší dosah uvedeného konfliktu práve na ne.

7. 4. Mikro a makro ekonomické rozmery neplatennej práce v domácnosti na Slovensku

Tejto problematike sme sa v globálnom meradle i s detailnejším pohľadom na jednotlivé krajiny či jednotlivé aspekty ekonomickej dimenzie neplatennej práce v domácnosti venovali vo viacerých predošlých kapitolách, čo je pochopiteľné, nakoľko účelom tejto analýzy je identifikovať príležitosti nahradenia neplatennej práce trhovým substitútom. Teraz sa stručne pozrime, ako tieto aspekty vyzerajú v Slovenskej republike.

Na základe výskumných zistení možno konštatovať, že výrazné rozdiely v rozsahu neplatennej práce v domácnosti v závislosti od úrovne dosiahnutého vzdelanie na Slovensku nie sú. Výnimku predstavujú ľudia s najnižším vzdelaním, u ktorých nízka úroveň ich príjmov by mala naznačovať pravý opak, ale dovoľujeme si vysloviť hypotézu, že toto zistenie súvisí so životným štýlom týchto ľudí, v ktorom starostlivosť o domácnosť nehrá výrazne dôležitú úlohu. Dá sa predpokladať, že neraz žijú v domácnostiach spĺňajúcich len nízky štandard, časť z nich nepochybne aj vo viacgeneračných domácnostiach, čo vo vzájomnej kombinácii rezultuje do nízkeho objemu neplatennej práce v domácnosti.

V ostatných vzdelanostných skupinách sú rozdiely málo významné, hoci neprekvapí, že najmenej hodín neplatenej práce v domácnosti vykazujú domácnosti s členmi, ktorí dosiahli úplné vysokoškolské vzdelanie⁸⁶.

Tabuľka 7.2 Priemerný denný počet hodín výkonu neplatenej práce v závislosti od úrovne dosiahnutého vzdelania

Stupeň dosiahnutého vzdelania	Počet odpracovaných hodín
Základná škola, všetky ročníky	2,26
Stredné odborné školy a učilištia v dĺžke štúdia menej ako 4 roky	3,97
Stredné školy v dĺžke trvania minimálne 4 roky, nadstavbové štúdium v trvaní 2 roky a pomaturitné vzdelávanie v dĺžke trvania menej ako 2 roky	3,81
Nadstavbové štúdium a pomaturitné vzdelávanie v dĺžke viac ako 3 roky	4,17
Vysokoškolské vzdelanie vo všetkých troch stupňoch	3,59

Zdroj: Uramová, M., Orviská, M. a kol.: Neplatená práca na Slovensku, Belianum, Banská Bystrica 2016

Z hľadiska účelu našej analýzy považujeme za dôležité zistenie tohto výskumu, že s rastúcou ekonomickou silou klesá priemerný počet hodín, ktorý domácnosti venujú výkonu neplatenej práce v domácnosti. Naznačuje to, že príjmová stratifikácia má vplyv na objem neplatenej práce v domácnosti a nedá sa predpokladať, že by to súviselo s tým, že by

⁸⁶ Jednak ide o dôsledok životného štýlu týchto domácností a jednak o ich ekonomickú silu. ¹⁰¹
 Z hľadiska metráže bytu alebo rodinného domu, nie z hľadiska počtu členov domácnosti.

domácnosti s vyšším príjmom nemali potrebu starať sa o svoje domácnosti v rovnakom rozsahu, ako ľudia s nižšími príjmami. Z istého hľadiska to dokonca môže byť skôr naopak: bohatší ľudia žijú vo väčších domácnostiach¹⁰¹ vrátane väčších rodinných domov (a neraz k nim jaú ešte aj chaty či chalupy) so záhradami (a bazénmi), takže z tohto hľadiska si starostlivosť o cih domácnosti nepochybne vyžaduje ešte viac práce, než v prípade iných príjmových skupín.

Tieto zistenia teda zrozumiteľne naznačujú, že ľudia s vyššími príjmami vo väčšej miere využívajú možnosť „nakupovať“ trhovo dostupné platené služby namiesto výkonu týchto prác „vo vlastnej réžii“. Toto nás opäť vedie k predpokladu, že vyššie príjmy pracujúcich ľudí a/alebo nižšie ceny za tieto trhové substitúty by motivovali väčší podiel slovenských domácností, aby využívali radšej externe dodávané služby.

7. 4. 1. Vzťah rozsahu neplatenej práce v domácnosti a veľkosti sídla

Ako sme už poukázali vyššie, výskum jednoznačne potvrdil nepriamu úmeru medzi objemom neplatenej práce (a to vo všetkých činnostiach, z ktorých pozostáva, okrem nakupovania a starostlivosti o deti) a veľkosťou sídla, v ktorom sa domácnosť nachádza. Autori výskumu posytujú detailný obraz tohto vzťahu na základe dekompozície neplatenej práce v domácnosti na jej jednotlivé pracovné činnosti. Ukazuje sa, že rozdiely, ktoré treba brať do úvahy, sú nielen medzi mestami a dedinami, ale aj medzi samotnými dedinami podľa ich veľkosti. V obciach do 500 obyvateľov venovali štatisticky signifikantne viac času než v ostatných (väčších obciach, dedinách) príprave stravy, starostlivosťou o samotnú domácnosť, praniu, žehleniu a zašívaniu oblečenia, pestovaniu okrasných a úžitkových rastlín, chovu hospodárskych zvierat. Všetkým uvedeným činnostiam venujú ľudia v najmenších obciach viac času, než v tých väčších, pričom časový objem neplatenej práce v domácnosti predstavuje v najmenších obciach priemerne zhruba 1,25-násobok objemu na väčších dedinách.

Pokiaľ ide o rozdiel medzi krajskými a ostatnými mestami, štatisticky významný rozdiel sa ukázal v čase venovanom príprave stravy, starostlivosti o domácnosť, pestovaniu okrasných rastlín, nakupovaniu a službám a starostlivosti o dospelých. Aj v týchto prípadoch sa potvrdila nepriama úmera medzi veľkosťou sídla a časovým objemom neplatennej práce v domácnosti, pričom rozdiel „v prospech“ menších miest sa pohyboval od 20 % až do 50 % v prípade starostlivosti o dospelých (čiže v menších než krajských mestách venovali domácnosti tejto činnosti až dvojnásobok času oproti domácnostiam v krajských mestách). Ak naopak niečo spája domácnosti bez ohľadu na veľkosť sídla, v ktorom sa nachádzajú, to je veľký význam starostlivosti o „domácich miláčikov“ (nemáme na mysli hospodárske zvieratá). Fakt, že pri ostatných činnostiach tvoriacich neplatenú prácu v domácnosti sa ich časový objem s rastúcou veľkosťou sídla znižuje potvrdzuje predpoklad, že rastúca životná úroveň, modernizačné trendy v životnom štýle a pravdepodobne aj vyššia pracovná vyťaženosť spolu s vyššími príjmami vedú k rastu využívania trhového substitútu neplatennej práce v domácnosti.

Výskum tiež ukázal, že existuje vzťah medzi kompozíciou neplatennej práce v domácnosti a formou vybavovania domácnosti. Výsledky potvrdili prirodzené očakávanie, že okrem času venovaného starostlivosti o deti a starostlivosti o dospelých v ostatných činnostiach sa neplatennej práci v domácnostiach venujú vo väčšom časovom rozsahu domácnosti žijúce v rodinných domoch (ešte o čosi viac vo vlastných, než prenajatých) oproti domácnostiam, ktoré žijú v bytoch. Viac času venujú domácnosti žijúce v rodinných domoch príprave stravy, starostlivosti o domácnosť, žehleniu a zašívaniu oblečenia, starostlivosti o domácich miláčikov, opravám zariadení, nakupovaniu a službám, pestovaniu úžitkových rastlín, chovu hospodárskych zvierat, ako aj výstavbe a rekonštrukciám a dokonca i dobrovoľníckej práci.

Najmenej neplatennej práce vykonávajú jednočlenné domácnosti v Bratislavskom kraji (18 hodín týždenne, čo predstavuje o vyše 4 hodiny viac, než je priemer za celú SR) a naopak najviac domácnosti v Nitrianskom kraji (vyše 26 hodín týždenne, čo o 4 hodiny prevyšuje

priemer za celú SR). Bez rozdielu podľa jednotlivých krajov alebo podľa veľkosti sídla, v ktorej sa domácnosť nachádza však všade platí, že čím vyššia je miera ekonomickej aktivity obyvateľov (čím viac je pracujúcich v platenej práci), tým menej času ľudia venujú neplatenej práci v domácnosti.

Ako sme už viedli vyššie výška podielu neplatenej práce v domácnostiach redstavovala v roku 2011 27,6% HDP, ak sme zahrnuli trhové činnosti a 24,5% HDP, ak sme ich do objemu neplatenej práce v domácnostiach nezahrnuli. Z regionálneho hľadiska bol tento podiel najnižší v Bratislavskom kraji, čo je pochopiteľné vzhľadom na kompozíciu krajského HDP v dôsledku vyšších platov a vyššej zamestnanosti. Z týchto dôvodov si môžu (berúc do úvahy čas strávený v práci dokonca aj musia) dovoliť nahrádzať viac činností, ktoré tvoria neplatenú prácu v domácnosti platenými službami a tovarmi (typickým príkladom je stravovanie sa v reštauráciách najmä počas pracovného dňa). Opačný výsledok potvrdzujúci koreláciu s uvedenými makroekonomickými ukazovateľmi sa ukázal v Banskobystrickom kraji – podiel neplatenej práce v domácnosti vrátane trhových činností tam predstavoval až 50% regionálneho HDP.

7. 4. 2. Ekonomický potenciál nahrádzania neplatenej práce v domácnosti

Pre účely našej analýzy je okrem iného potrebné popísať tiež to, aká je ochota, voľa či pripravenosť slovenských domácností nahrádzať neplatenú prácu trhovým substitútom (platenou službou alebo nákupom tovarov). Užitočné informácie z tohto hľadiska poskytuje výskum Univerzity Mateja Bella, ktorý zisťoval, koľko peňazí sú slovenské domácnosti ochotné minúť na nahradenie neplatenej práce v domácnosti trhovým substitútom. Autori výskumu rozdelili neplatenú prácu v domácnosti na 5 základných činností (ako vidieť v nasledujúcej tabuľke). Respondenti sa vyjadrovali k jednotlivým činnostiam, pričom mali možnosť niektorú z nich úplne vynechať (čo sa stalo pri domácnostiach v Trnavskom kraji pri činnosti starostlivosť o deti a dospelých, čiže tieto domácnosti úplne odmietli nahradiť túto činnosť kupovanou službou). Celoslovensky spriemerované údaje napokon ukazujú, že

najviac sú domácnosti ochotné zaplatiť za starostlivosť o deti a dospelých (1000 € ročne), potom za starostlivosť o samotnú domácnosť (vyše 600 € ročne) a bežnú údržbu a opravy v domácnosti (bezmála 750€ ročne). Tieto údaje predstavujú potenciál dopytu po trhových (platených) substitútoch.

Nie je prekvapujúce, že zistenia ukazujú, že najväčší záujem o nahradenie neplatenej práce v domácnosti platenými službami je v Bratislavskom kraji, ktorý je ekonomicky najsilnejším (najvyšší príjem na člena domácnosti a najnižšia miera nezamestnanosti)⁸⁷, a ktorý sa zároveň vyznačuje najvyššou koncentráciou obyvateľov v mestských sídlach (podľa Štatistického úradu SR ku konca roka 2013 žilo až 81 percent obyvateľov Bratislavského kraja v mestách, zatiaľ čo celoslovenský priemer predstavoval 51 percent). Výskum tiež ukázal, že príjmová úroveň domácnosti najviac ovplyvňuje ochotu domácností nahradiť neplatenú prácu v domácnosti pri nasledujúcich činnostiach: starostlivosť o domácnosť, opravy a údržba a starostlivosť o deti a dospelých. A to tak, že vyššie príjmy zvyšujú snahu ľudí tieto činnosti si zaplatiť vo forme externe dodávaných služieb. Naopak výška príjmov domácnosti má len malý vplyv na ich ochotu kupovať si stravu, druh bývania (rodinný dom alebo byt) má len malý vplyv na ochotu platiť si za starostlivosť o auto (autá) v majetku domácnosti a počet členov domácnosti, počet detí a počet ekonomicky aktívnych členov domácností má len malý vplyv na ochotu platiť za opravy a údržbu.

Zároveň sa potvrdil predpoklad, že s rastúcim počtom členov domácnosti, resp. najmä s rastúcim počtom dôchodcov v domácnosti klesá ochota nakupovať stravu, hoci štatisticky ten trend nie je veľmi silný. Podobný vzťah sa ukázal aj v prípade ochoty domácností míňať peniaze na vykonávanie domácich prác a na údržbu vozového parku domácnosti.

⁸⁷ Štatistické údaje ku konca roka 2013 ukazujú priemerný príjem člena domácnosti v Bratislavskom kraji vo výške 468,50 € a mieru nezamestnanosti na úrovni 5,6% (menej než polovičná miera oproti celoslovenskému priemeru).

7. 5. Dopyt slovenských domácností po trhových službách a tovaroch nahradzujúcich neplatenú prácu v domácnosti

Významný americký futuroológ Alvin Toffler v jednej zo svojich najvýznamnejších kníh, v ktorej reaguje na predpoklady spoločenských zmien, pod názvom Tretia vlna, ktorú vydal v roku 1980⁸⁸ naznačuje, že veľká časť činností s vysokou pridanou hodnotou sa vráti do domácností. Iba dva roky pred ním profesor ekonomickej sociológie na Univerzity College London Jonathan Gershuny dokonca predpovedal rozvoj „samoobslužného hospodárstva“¹⁰⁴, ktorú bude charakterizovať nárast prác v domácnostiach poháňaný technologickým pokrokom, ktorý umožní domácnostiam nakúpiť stroje (zariadenia), na ktorých budú vykonávať množstvo práce, ktorú dnes musia „nakupovať“ (napr. pranie blízne). Tento trend mal nadviazať na už vtedy evidentné znižovanie využívania domácich služok (gazdín), o ktorom sa niektorí odborníci domnievali, že vymizne úplne, čo sa síce nestalo, ale pred dvadsiatimi rokmi Alessandra Canceddová upozornila, že v Európe iba 6 – 10 percent domácností využíva na starostlivosť o domácnosť platenú prácu domácej gazdinej¹⁰⁵.

Na slovenské domácnosti podobne ako na domácnosti v iných krajinách pôsobia rôzne motívy, pre ktoré môžu alebo skutočne nahrádzajú neplatenú domácu prácu trhovým substitútom. Ukazuje sa, že rozhodujúcu silu v tejto motivácii má tzv. argument zdrojov (finančných prostreidkov) domácností. Znamená to, že rozsah outsourcovaných činností z tých, ktoré súhrne predstavujú prácu v domácnosti a ktoré sa slovenské domácnosti, si slovenské domácnosti určujú podľa svojich finančných možností. V prvom rade si „nakupujú“ také služby, ktoré si sami, vlastnými silami členovia domácnosti vykonať nedokážu – najčastejšie ide o údržbu automobilu a domácich strojov a zariadení a potom

88

<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiY57q-tj93wAhVHgv0HHbBNAicQFjAOegQIBhAD&url=https%3A%2F%2Frepositories.lib.utexas.edu%2Fbitstream%2Fh>

opravy (a rekonštrukcie) obydľia. Čiže tie činnosti, ktoré si slovenské domácnosti zabezpečiť vlastnými silami dokážu, nenahrádzajú kupovanými službami a tovarmi, lebo uprednostňujú šetrenie finančných prostriedkov, resp. im vôbec na takéto účely už voľné prostriedky nezostávajú. Znamená to, že pri porovnávaní rozsahu nahradzovania jednotlivých domácich činností v prípade jednotlivých domácností hrajú dôležitú úlohu zručnosti a znalosti (kvalifikácie, najmä neformálne získané) ich jej jednotlivých členov.

andle%2F2152%2F25709%2FThe%2520Third%2520Wave%2520by%2520Alvin%2520Toffler.pdf%3Fsequence%

3D12&usg=AOvVaw2Lr-htvm67y5AcwD8ivyBy

¹⁰⁴ Gershuny, J.: Towards a service economy? In After Industrial society, Macmillan Education, London 1978, <https://link.springer.com/book/10.1007/978-1-349-15898-0>

¹⁰⁵ Cancedda, A.: Employment in Household Services, Eurofound, Dublin 2001

Odborná literatúra popri argumente zdrojov popisuje ešte argument dostupného času (koľko času človeku zostáva popri výkone platenej práce), ako aj argument pripravenosti k dopytu (tento argument predpokladá, že celkový objem neplatenej práce v domácnosti zvyšuje dopyt po službách, ktoré domácnostiam šetria času), ale ukazuje sa, že v aktuálnych podmienkach na Slovensku majú tieto faktory oveľa menší vplyv na rozhodovanie domácností o nahradení neplatenej práce trhovým substitútom, hoci je zrejmé, že ak ide o dôležitú činnosť (úkon), ani existujúce zručnosti a znalosti členov domácností nemajú vplyv, ak jednoducho títo členovia nemajú voľný čas, aby daný úkon vykonali.

Pohľad na dôvody, pre ktoré domácnosti na Slovensku nevyužívajú outsourcing nahrádzajúci neplatenú prácu v domácnosti „vo vlastnej réžii“ ukazuje, že v motivácii odmietat' outsourcing nie sú medzi jednotlivými činnosťami veľké rozdiely. V princípe sú na čele rebríčka dôvodov dva z nich:

- (1) buď si tieto služby dokáže domácnosť zabezpečiť sama, resp. v rámci rodiny, alebo
- (2) si tieto služby dokáže domácnosť zabezpečiť v rámci okruhu známych za protislužbu.

Zároveň však treba uviesť, že vzápätí za týmito dvoma dôvodmi sa nachádza aj cenová

alebo iná nedostupnosť poskytovania uvedených služieb, čo platí o príprave a dovoze hotového jedla, upratovaní v domácnosti, praní a žehlení, dovoze a príprave paliva, ošetrovaní rastlín v záhrade a zbere úrody, opravách obydlia, údržbe automobilov a domácich prístrojov a zariadení, nákupe potravín alebo spotrebného tovaru, starostlivosti o detí, ako aj o starostlivosti o dospelého. Hoci sa zhruba v polovici týchto činností objavuje relatívne často aj vysvetlenie, že domácnosti si jednoducho chcú túto činnosť vykonávať sami, uvedené zistenie je možné opäť vnímať ako potvrdenie existencie relatívne veľkého a dosiaľ nevyužívaného potenciálu vytvárania pracovných príležitostí v oblasti služieb pre domácnosti nahradzujúcich neplatenú prácu v domácnosti. Ich cenová a ostatná (napr. vzdialenosť) dostupnosť však hrá rozhodujúcu úlohu pri výbere zo strany domácností.

7. 6. Vzťah neplatenej práce k pocitu šťastia a individuálnemu blahobytu

Nezanedbateľným faktorom, ktorý ovplyvňuje motiváciu človeka vykonávať alebo naopak odmietat' vykonávať nejaké činnosti (a to sa netýka len neplatenej práce v domácnosti) je príspevok týchto činností k individuálnemu blahobytu a pocitu šťastia. Tento vzťah nie je ani lineárny, ani automatický. A už vôbec nie v prípade neplatenej práce v domácnosti. Napriek motiváciám, ktoré členovia domácností na Slovensku pre výkon činností neplatenej práce v domácnosti uvádzajú, ich odpovede na otázky o individuálnom šťastí a individuálnom blahobytu ukazujú, že aspoň niektorých činností by sa veľmi radi zbavili, ak „by si to mohli dovoliť“, čo neodkazuje na pocit zaťaženia pri nevyhnutnosti tieto pracovné činnosti vykonávať (napr. pri starostlivosti o dieťa to neznamená, že by sa nechceli mať dieťa, alebo by nechceli, aby oň nebolo postarané), ale na nedostatok zdrojov, alebo nedostupnosť služieb, ktoré by mohli slúžiť ako trhový substitút.

Výskumné zisteniu ukazujú, že práca v domácnosti, ktorú vykonávajú jej samotní členovia koreluje s ich úrovňou šťastia skôr negatívne, čiže čím viac času musia neplatenj práci v domácnosti venovať, tým sú menej šťastní. Z hľadiska rozdelenia tohto vplyvu na členov domácností podľa pohlavia sa oveľa silnejšia negatívna korelácia ukazuje u mužov, naopak, vplyv práce v domácnosti na šťastie žien sa štatisticky neukazuje ako významný. Podľa všetkého to neplatí pri starostlivosti o členov domácnosti – tí ľudia, ktorí viac pomáhajú členom svojej domácnosti sa štatisticky významne cítia byť v priemere šťastnejšími, než tí, ktorí túto činnosť nevykonávajú.

8. AKTIVAČNE POLITIKY ZAMERANÉ NA DLHODOBO NEZAMESTNANÝCH

Ak niečo charakterizuje a zároveň kľúčovým spôsobom ovplyvňuje aktivačné stratégie dlhodobo nezamestnaných, tak je to predovšetkým potreba zamerať ich na rôznorodé cieľové skupiny, a to nielen tých, ktorí bez práce už dlhodobo žijú, ale aj (a možno najmä, keďže dôsledná prevencia je vždy lepším prístupom) u ktorých hrozí, že sa stanú alebo zostanú dlhodobo nezamestnaní. Celosvetový prieskum na tému zraniteľných skupín a dlhodobo nezamestnaných ukazuje, že najčastejšou cieľovou populáciou sú starší pracovníci (vo veku 50 a viac rokov), ľudia s nízkou mierou zručností a mladí ľudia (do veku 24 rokov), pričom sa na nich všetkým zameralo viac ako 50% respondentov. Zameranie sa na základe zdravotného postihnutia (46 %) alebo postavenia etnických menšín

(39%) bolo o niečo menej časté, rovnako ako zameranie sa na ženy (30%), slobodných rodičov (28 %) a bývalých trestancov (27%). Celkovo 15 % respondentov uviedlo, že sa zamerali aj na „iné skupiny“.

Aktivačné stratégie sa teda musia zamerať na heterogénnu cieľovú skupinu. Východiskovými bodmi aktivácie sú dosah a registrácia. Ak má byť aktivácia úspešná a efektívna, nepredstavuje teoretickú disciplínu, ale konkrétnu prácu s konkrétnymi ľuďmi. Realizátori aktivačných činností, ale aj tvorcovia politik a stratégií si musia byť istí, že volia postup, ktorým na dlhodobo nezamestnaných dosiahnu, že títo nezostanú mimo pôsobenia aktivácie. Preto je dôležité, aby prvým krokom aktivácie dlhodobo nezamestnaných bola ich registrácia, lebo bez nej nie je možné naviazať systematický a úspešný kontakt s danou osobou. Registrácia pritom nemusí byť vyslovene formálna (na úrade/agentúre služieb zamestnanosti), ale môže ísť o neformálny akt v pôsobnosti napr. komunitných sociálnych pracovníkov. Registrácia dlhodobo nezamestnaných však v každom prípade predstavuje základ úspešnej realizácie aktivačných stratégií.

Ďalším krokom však nie je hneď zapojenie do aktivačných činností. Ten, kto ich realizuje a vedie musí čo najpodrobnejšie poznať, pre koho/s kým pracuje. Je potrebné mať odborné zmapovanú osobnosť aktivovaného uchádzača o zamestnanie, poznať jeho silné a slabé miesta, jeho doterajší život a najmä pracovné skúsenosti, treba poznať jeho zdravotné a rodinné obmedzenia a najmä jeho motiváciu či demotiváciu a jeho znalosti, zručnosti, vedomosti (bez ohľadu na to, či ich nadobudol formálne alebo neformálne), ako aj jeho talenty a nadania (nikto nemá len jeden talent, alebo len jedno nadanie). Profilovanie uchádzačov o zamestnanie⁸⁹ výrazne zvyšuje kvalitu aktivačného programu, jeho zacielenie a najmä efektívnosť jeho realizácie.

⁸⁹ Existuje niekoľko metód, v poslednom období sa dáva dôraz na metódu bilancie kompetencií, ktorá poskytuje nielen komplexnú profiláciu uchádzača o zamestnanie na vysokej informačnej úrovni, ale zároveň mu ponúka možnosť získavať prvé praktické skúsenosti pod mentorským vedením, čo zvyšuje jeho šance rýchlej nápravy chýb a nedostatkov.

Ďalším princípom úspešných aktivačných stratégií je včasná intervencia⁹⁰ a intenzívne poradenstvo pre nezamestnané osoby ako nevyhnutná súčasť aktivácie. Hoci sa v tejto analýze zaoberáme dlhodobozamestnanými, musíme aj na tomto mieste zdôrazniť, že aj naše návrhy môžu a mali by byť chápané ako nástroje prevencie a teda aj nami navrhované aktivačné opatrenia v podobe výkonu prác (služieb) pre domácnosť by nemali byť vnímané ako exkluzívne určené pre dlhodobozamestnaných, ale tiež ako nástroj prevencie pred dlhodobou nezamestnanosťou. Intenzívne individualizované poradenstvo je pritom jednak nástrojom aktivácie, keďže si vyžaduje aktívnu spoluprácu so strany uchádzača o zamestnanie a jednak dôležitým nástrojom pre zvýšenie úspešnosti aktivácie.

Osobná práca s klientom (uchádzačom o zamestnanie) je kľúčová. Hodnotenia aktivačných politík z úspešných krajín ako sú Dánsko Nemecko či Švajčiarsko poukazujú na to, že individualizované poradenstvo a monitorovanie hľadania zamestnania sú dôležitými piliermi účinnej aktivácie, ktoré si vyžadujú osobné kontakty s klientmi namiesto elektronických služieb.

8. 1. Metodologické princípy úspešnej pracovnej integrácie

Rozhodujúcim momentom v procese umiestňovania pracovníkov prostredníctvom sprostredkovateľských organizácií je fakt, že už to viac nie sú zákazníci, kto definuje výberové kritériá ako v modeli „individuálneho zamestnávateľa“. Namiesto toho sa kritériá umiestnenia dohodnú medzi zákazníkmi a sprostredkovateľmi. Vzťah medzi zákazníkom a zamestnancom preto už nie je jednoduchý dvojstranný proces, pretože zahŕňa sprostredkovateľa a pravidelnú pracovnú zmluvu. Preto predpokladáme, že „kritické“ kategórie (kritériá) vstupujú do procesu párovania v dôsledku tohoto trojstranného pracovnoprávneho vzťahu. Pochopenie postupov výberu všetkých zúčastnených strán sa

⁹⁰ V tejto práci tento pojem používame vo vzťahu k nezamestnaným osobám, takto chápaný a používaný pojem nemá nič spoločné s pojmom včasná intervencia v oblasti sociálnych služieb.

zdá byť nevyhnutné na zrekonštruovanie organizačného významu etnických kategórií v procese prijímania do zamestnania. Ak chceme pochopiť vstup pracovných migrantov (vrátane žien z prostredia prisťahovalcov) do tohto odvetvia, je dôležité vedieť, ako funguje systém trojuholníkového zamestnávania a aké organizačné procesy zvyhodňujú vysokú koncentráciu takýchto pracovníkov v tejto oblasti.

Konanie v oblasti práce v domácnosti si vyžaduje rôzne formy koordinácie medzi sprostredkovateľmi, pracovníkmi v domácnosti, zákazníkmi a príslušným prostredím – máme na mysli manipuláciu s vybavením v domácnostiach príjemcov služby, absolvovanie odbornej prípravy, priateľskú komunikáciu so zákazníkmi, vyjednávanie so zamestnávateľmi, zamestnancami a kontrolnými verejnými orgánmi atď. Proces analýzy postupov výberu zamestnancov na trhu sprostredkovateľov služieb v domácnosti si preto vyžaduje teóriu, ktorá zachytáva jej komplexnú organizačnú štruktúru a formy koordinácie. Sociológia konvencií, známa ako transdisciplinárna sociologická teória⁹¹ dobre slúži tomuto účelu. Tento pragmatický prístup sa zameriava na to, ako aktéri navzájom a vo vzťahu k spoločenskému prostrediu, v ktorom žijú komunikujú s cieľom dohodnúť sa na spoločnej koordinácii pre prekonanie neistých situácií. Dohody sú ústrednými zásadami spoločenských vzťahov koordinácie v pracovných organizáciách – spoločné ustanovenie kultúrnych kódexov a rozhodovanie predvídateľnými spôsobmi. Zdieľaním jednotných šablón pre interpretácie jednotlivých životných situácií umožňujú aj posúdenie „kvality“ jednotlivcov a odôvodňujú výber zamestnancov⁹².

Uchádzači o každú prácu majú v očiach potenciálnych zamestnávateľov individuálnu „kvalitu“ (hodnotu) ak vzbudzujú dojem schopnosti zvládnuť pracovné požiadavky v

⁹¹ Boltanski, Luc, Thévenot, Laurent: On Justification: Economies of Worth, Princeton Studies in Cultural Sociology (english version), Princeton 2006

⁹² Leemann, Regula Julia, Imdrof, Christian: New models of apprenticeship and equal employment opportunity. Do training networks enhance fair hiring practices? Journal of Vocational Education and Training, marec 2012,

najrôznejších formách, ktoré sú v súlade so špecifickými situáciami na pracovisku. Podľa týchto okolností majú „sprievodcovia“ rôzne, ale obmedzené možnosti na odôvodnenie svojich rozhodnutí o výbere zamestnancov. Pohybujú sa pritom v rozdielnych „svetoch“, z ktorých každý je charakterizovaný vlastnými konvenciami, ktoré ovplyvňujú činnosť a definujú individuálnu hodnotu. Štyri z týchto „svetov“ sa ukázali ako kľúčové pre hospodársky systém vo všeobecnosti a pre pochopenie pravidiel výberového konania, ako aj pre integráciu spoločenských skupín najmä na pracovný trh.

8. 1. 1. Sociologický princíp „štyroch svetov“

Sú to „priemyselný svet“, „domáci svet“, „svet trhu“ a „občiansky svet“.

V priemyselnom svete si výroba spotrebného tovaru a poskytovanie služieb vyžadujú efektívny výrobný proces. V tomto svete si koordinácia medzi pracovníkmi a objektmi vyžaduje metodické opatrenia založené na plánoch, harmonogramoch, nástrojoch a technológiách. Predpokladá sa, že jednotlivci sú „vhodní“, ak sú efektívni, produktívni a operatívni. Vzťahy sa preto môžu nazývať harmonické, ak sú organizované, funkčné a štandardizované. Odborné vzdelávanie a formálne kvalifikácie, ktoré sú zvyčajne zamerané na získanie zručností potrebných pre „priemyselný svet“, nie sú výrazne viditeľné v sektore domácich služieb. Zostáva preto nejasné, do akej miery etnické (národnostné) kategórie symbolizujú osobitnú kompetenciu tohto sektora v „priemyselnom svete“. Okrem toho začlenenie nového člena do organizácie práce má vplyv na existujúce spoločenské vzťahy, ktoré majú vplyv na skupinovú atmosféru a vyvolávajú emócie zamestnancov.

Potreby vnútorného sveta organizácie práce, ktorý Boltanski a Thévenot nazývajú „domáci svet“, majú kľúčový význam pri rozhodovaní o tom, koho najat' na prácu. Tento

https://www.researchgate.net/publication/233053691_New_models_of_apprenticeship_and_equal_employment_opportunity_Do_training_networks_enhance_fair_hiring_practices

svet si koncipuje osobné vzťahy a očakávania medzi zamestnancami v súlade s modelmi tradičných rodinných vzťahov. Sociálne väzby a koordinácia medzi ľuďmi sú založené na rešpektovaní tradícií, dôvery a tradičných rodových vzťahoch. Je to susedný priestor, polarizovaný opakom medzi tým, čo je ďaleko alebo blízko, čo je tu alebo tam, kto sú spoločníci alebo cudzinci. Tento druh koordinácie je zrejmy v modeli „individuálneho zamestnávateľa“ v odvetví práce v domácnosti, v ktorom je pracovnoprávny vzťah často založený na náklonnosti a medziľudských vzťahoch. V „domacom svete“ posúdenie vhodnosti nejakého typu pracovníka (príslušníka odlišného etnika) môže viesť k nejednoznačnému hodnoteniu. Zatiaľ čo spoločenská vhodnosť takýchto pracovníkov v súkromnom prostredí domácností môže vyvolávať pochybnosť, ak ide o ženy, vytvára to v spoločnosti predpoklad, že práve tie sú „automaticky“ a „prirodzene“ vhodné na výkon práce v domácnosti a výkon osobnej starostlivosti.

Čiže, spoločenská identita pripisovaná pracovníkom v domácnosti (napr. pohlavie alebo etnická príslušnosť), môže viac-menej osloviť zákazníkov. Potreba harmonických pracovných vzťahov v domacom svete klientov ovplyvňuje mieru udržania zákazníkov v „trhovom svete“, vzhľadom na konvencie trhu zdôrazňujúce vzťahový princíp ceny a hospodárskej súťaže. Z tohto hľadiska sa pri interakcii s klientmi najmä mäkké zručnosti pracovníkov v domácnosti menia na zručnosti poskytovateľa služieb. Zamestnávateľia preto prijímajú názor svojich klientov, keď hodnotia a vyberajú nových zamestnancov. Presnejšie, finančná návratnosť investícií do každého pracovníka sa počíta. Plat pracovníkov v domácnosti je ďalším kľúčovým faktorom tejto rovnice. Preto pri integračných stratégiách hrá dôležitú úlohu poznanie, či „etnicky kategorizovaní uchádzači o zamestnanie preukazujú „kvalitu“ ako produktívni pracovníci, alebo ako „komodita“, po ktorej je veľký dopyt, ale jej ponuka je obmedzená.

Keďže sprostredkovatelia na pracovnom trhu musia zachovať vnútroštátne pravidlá (legislatívu a nelegislatívne opatrenia), občiansky svet tiež zohráva úlohu na pracovnom trhu v odvetví práce pre domácnosť. Príslušná konvencia koordinácie je založená na

kolektívnom záujme a existencii spoločenskej zmluvy, ktorá obmedzuje podnikateľské záujmy. V tomto svete sú spoločenské vzťahy organizované na základe zásady rovnakých príležitostí medzi uchádzačmi o zamestnanie. Príslušnosť k etniku alebo pohlavie z tohto hľadiska nehrá (nesmie hrať) ťiadnu rolu v procese výberu, hoci by aj v niektorých prípadoch mohli byť tieto kritériá prínosom v závislosti na cieľoch organizácie, resp. záujmov klienta.

8. 2. Francúzsky príklad integračných stratégií

Ako sme uviedli v predchádzajúcej kapitole vo Francúzsku uchádzači o zamestnanie často získavajú prístup na domáce pracoviská prostredníctvom služieb zamestnanosti alebo „sprievodcov“ troch rôznych druhov:

- i) verejných pracovných centier,
- ii) agentúr špecializovaných na domáce služby a
- iii) sociálnych spievodcov, ktorí sa venujú integrácii znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie prostredníctvom práce.

Francúzsky trh pre pracovníkov v domácnosti je verejne regulovaný, čiastočne zavedením tzv. „verejnej hospodárskej politiky“. Od roku 2005 sektor starostlivosti a domácich služieb je regulovaný tzv. „Borloovým zákonom“⁹³. Tento zákon výrazne zvýšil počet oficiálne uznaných domácich poskytovateľov služieb, ktorí sa stali poprednými trhovými hráčmi vo francúzskom sektore domácich prác. Zákon vymedzuje možné druhy služieb poskytovaných riadne oprávnenými združeniami a súkromnými podnikmi. Vláda prijala

⁹³ Jean-Louis Marie Borloo (nar. 7. apríla 1951) bol ministrom práce, zamestnanosti a spoločenskej súdržnosti vo vláde Jean-Pierra Raffarina v rokoch 2004 a 2005 a napokon ministrom zamestnanosti spoločenskej súdržnosti a bývania v nasledujúcej vláde s premiérom Dominiqueom de Villepinom až do roku and 2007.

systemové opatrenia s cieľom regulovať domácu starostlivosť, najmä v prípade služieb starším ľuďom a osobám s osobitnými potrebami.

Jedno z opatrení prijatých v tomto duchu spočíva v podpore profesionalizácie sektora domácich služieb tým, že sprostredkovateľské agentúry sú legislatívnou reguláciou donútené, aby boli držiteľmi dvoch druhov osvedčení:

- (1) osvedčenie o „vysokokvalitných službách“, ktoré o. i. vyžaduje, aby potenciálni zamestnanci sprostredkovateľskej agentúry boli lepšie kvalifikovaní, oprávňuje ich

držiteľov, aby sa postarali o „krehkejších“ klientov (klientov mladších ako 3 alebo starších ako 65 rokov a zdravotne postihnuté osoby) a

- (2) osvedčenie s názvom „Základná služba“ – sprostredkovatelia, ktorí sú držiteľmi tohto osvedčenia, môžu poskytovať len „obslužné činnosti“, akými sú príprava jedál a domáce práce, starostlivosť o záhradu atď.

Tieto inštitucionálne povolenia možno získať predložením dôkazu o tom, že agentúra investovala do odborného vzdelávania a programov kvalifikácie pre zamestnancov, ktorých umiestňuje do domácností.

Vždy, keď sprostredkovatelia zasahujú do procesu umiestňovania pracovných miest na trhu pracovníkov v domácnosti, tvoria „trojstranný pracovnoprávny vzťah“. Prijímajú záujemcov o prácu dvoch druhov: „aktívnych“, ktorí môžu byť pridelení na náročnejšie a zodpovedné pracovné miesta v segmente „vysokokvalitných služieb“ na trhu (služby starostlivosti pre „krehkých“ zákazníkov) a menej kvalifikovaných, ktorí budú umiestnení do pracovných miest zahŕňajúcich „obslužné činnosti“ (práca v domácnosti) pre pracujúcich zákazníkov.

„Sprievodcovia“ môžu mať aj formu služieb pracovnej integrácie pre znevýhodnené osoby. Títo „sociálni sprievodcovia“ podporujú pracovnú integráciu obzvlášť znevýhodnených jednotlivcov tým, že im pomôžu zlepšiť ich skúsenosti, zručnosti a kvalifikácie a znížia citlivosť domácich poskytovateľov služieb, ktorí sú ich partnermi.

Rámček 8.1

Francúzske výsledky

3.6 milióna – počet domácností, v ktorých sa služby pre domácnosť poskytujú legálne 17 % všetkých vytvorených pracovných miest každý sa vytvorí v odvetví práce pre domácnosť

1.7 milióna zamestnancov si takto nájde legálnu prácu

10.4 miliardy eur vyplatených v hrubom ročnom príjme zamestnancom a takmer 6 miliárd eur v zaplatených príspevkov na sociálne poistenie 559 miliónov odpracovaných hodín (mimo práce asistentov starostlivosti o deti) „Pôle-emploi“, ako sa teraz nazýva francúzske národné centrum služieb zamestnanosti, je ďalším centrálnym „sprievodcom“ v sektore domácich služieb. Táto verejná sprostredkovateľská agentúra je zodpovedná za pridelenie formálneho štatútu „uchádzačov o zamestnanie“ (registráciou ľudí hľadajúcich zamestnanie), čo ich oprávňuje využívať celý rad ochranných a podporných opatrení. Týmto spôsobom tvorí národné centrum služieb zamestnanosti jedno z prepojení v reťazci umiestňovania nezamestnaných na pracovné miesta. Spektrum inštitucionálnych aktérov na francúzskom trhu s pracovníkmi v domácnosti napokon ukončujú poskytovatelia odbornej prípravy, ktorí sú často zapojení sprostredkovateľskými agentúrami do odbornej prípravy uchádzačov o zamestnanie, aby spĺňali požiadavky trhu z hľadiska kvalifikácie (zručností).

Model „individuálneho zamestnávateľa“, podľa ktorého sú staršie a zdravotne postihnuté osoby príjemcami pomocí v domácnosti a zároveň aj zamestnávateľmi jej poskytovateľov, sú stále najčastejšou formou organizovania služieb práce v domácnosti a služieb domácej starostlivosti vo Francúzsku, ale podiel sprostredkovateľskej organizácie, ktorá zasahuje do procesu umiestňovania pracovných miest pre prácu v domácnosti podľa zistení Eurofoundu⁹⁴ zverejnených v roku 2011 rastie. Na vytváranie nových pracovných miest, boj proti nezamestnanosti a na regulovanie zamestnaneckých vzťahov na trhu práce v domácnosti – najmä na tie, ktoré sa týkajú súkromných zamestnávateľov – bol vo Francúzsku rozvinutý systém sociálnej ochrany na princípe „hotovosť za starostlivosť“.

⁹⁴ Európska nadácia pre zlepšovanie života a pracovných podmienok je verejnoprávna celoeurópska organizácia spravovaná na tripartitnom princípe a sídli v Dubline v Írsku.

Tieto verejné opatrenia podporili aj rozvoj trhu sprostredkovateľov domácich služieb. Systém umožňujúci oslobodenie príjemcov od dane, umožňuje rodinám a starším alebo zdravotne postihnutým osobám obstarávať tieto služby u autorizovaných sprostredkovateľov (Organismes Agréés de Services à la Personne) podľa vlastného výberu. Sprostredkovatelia zase prijímajú uchádzačov o zamestnanie na prácu v domácnosti a pridelujú ich prijímateľom. Tieto prechody môžu mať buď organizačnú formu domácich poskytovateľov služieb alebo jednoduchých sprostredkovateľov. Takýto systém poskytuje jednoduché rozhranie medzi jednotlivými zamestnávateľmi a pracovníkmi v domácnosti, zatiaľ čo domáci poskytovatelia služieb – buď združenia alebo súkromné podniky – zamestnávajú pracovníkov v domácnosti tak, že ich do domácností umiestňujú.

Sprievodcovia môžu mať aj formu služieb profesijnej integrácie pre znevýhodnené osoby. Títo „sociálni sprievodcovia“ podporujú profesijnú integráciu obzvlášť znevýhodnených jednotlivcov tým, že im pomôžu zlepšiť ich skúsenosti, zručnosti a kvalifikácie a znížia citlivosť domácich poskytovateľov služieb, ktorí sú ich partnermi. „Pôle-emploi“, ako sa vo francúzštine nazýva francúzske národné centrum služieb zamestnanosti, je ďalším centrálnym strážcom v sektore domácich služieb. Táto verejná sprostredkovateľská agentúra je zodpovedná za pridelenie formálneho štatútu „uchádzačov o zamestnanie“ ľuďom hľadajúcim zamestnanie, čo ich oprávňuje využívať rad ochranných opatrení. Týmto spôsobom tvorí národné centrum služieb zamestnanosti jedno z prepojení v reťazci umiestňovania pracovných miest. Poskytovatelia odbornej prípravy, ktorí sú často zapojení sprostredkovateľskými agentúrami do odbornej prípravy uchádzačov o zamestnanie, aby spĺňali požiadavky trhu, dokončujú spektrum inštitucionálnych aktérov na francúzskom trhu s pracovníkmi v domácnosti. Vzájomne prepojení a spolupracujúci rôzni sprostredkovatelia – domáci poskytovatelia služieb a odbornej prípravy, verejné pracovné centrum a služby profesijnej integrácie – v konečnom dôsledku nasmerujú pracovníkov na pracovné miesta v oblasti služieb pre domácnosť.

Vždy, keď sprostredkovatelia zasahujú do procesu umiestňovania pracovných miest na trhu pracovníkov v domácnosti, tvoria „trojstranný pracovnoprávny vzťah“. Prijímajú záujemcov o prácu, ktorí predstavujú dve skupiny:

- i) jedných možno označiť za „aktívnych“, ktorí môžu byť pridelení na náročnejšie a zodpovedné pracovné miesta v trhovom segmente „kvalitných služieb“ (služby starostlivosti pre „náročnejších“ (z hľadiska potrieb vyplávajúcich napr. Zo zdravotných obmedzení) zákazníkov) a
- ii) menej kvalifikovaných, ktorí budú umiestnení na pracovné miesta zahŕňajúce „základné služby“ (obslužné práce v domácnosti), ktoré využívajú najmä pracujúci zákazníci.

8. 2. Prístupy k realizácii integračných stratégií v Európe

Príslušné ministerstvá na všetkých úrovniach zaviedli početné nariadenia a politiky týkajúce sa vnútroštátnej služby a prijali niekoľko vnútroštátnych noriem týkajúcich sa služieb s cieľom vyriešiť problémy s nedostatkom domácich služieb, ktoré sú alebo nie sú v súlade s potrebami zamestnávateľov. Podporili sa aj pracovné príležitosti s cieľom odľahčiť záťaž, ktorá je spojená so starnutím obyvateľstva. Miestne samosprávy pilotujú projekty na umožnenie pracovníkom v domácnosti využívať rovnaké pracovné práva ako pracovníci v iných povolaniach prostredníctvom fiškálnej podpory pre spoločnosti poskytujúce domáce služby založené na systéme zamestnancov.

Príjmy pracovníkov v domácnosti sa za posledné desaťročie výrazne zvýšili. Situácia nevyplatených miezd sa stala menej rozšírenou a životné podmienky pracovníkov v domácnosti sa zlepšili. Pokiaľ ide o zaobchádzanie zamestnávateľmi a domácimi podnikmi poskytujúcimi služby s pracovníkmi, došlo aj k pozitívnemu vývoju. Organizácie občianskej spoločnosti hrajú čoraz väčšiu rolu pri pomáhaní pracovníkom v domácnosti pri lepšej ochrane ich práv a ich integrácii do mestského života. Hoci nízka hranica vstupu do sektora domácich služieb umožňuje mnohým starším ženám s nižšou úrovňou vzdelania, aby migrovali do miest za prácou a unikli chudobe, zručnosti zohrávajú dôležitú

úlohu pri pomoci pracovníkom v domácnosti lepšie uspokojiť dopyt na trhu a zlepšiť svoje príjmy a podmienky zamestnávania. Politiky odborného vzdelávania a dotácie na hodnotenie zručností by sa mali ďalej rozširovať, aby sa podporila profesionalizácia povolania. Domáci doktori by sa mali nabádať, aby sa zúčastňovali na hodnotení odborných zručností. Usmernenie o úrovniach miezd primeraných rôznym úrovniam pracovných zručností na domácom trhu služieb by sa mali uvoľniť s cieľom motivovať odborníkov v oblasti domácich služieb, aby zvýšili svoj príjem tým, že zvýšia úroveň svojich zručností. Okrem toho by komunitné organizácie a profesionálni sociálni pracovníci mali mať možnosť plne pomôcť pracovníkom v domácnosti chrániť ich práva a plne sa začleniť do mestskej spoločnosti. "Domovy pracovníkov v domácnosti" založené na komite, by sa mali zriadiť tak, aby fungovali ako miesto spoločenského zhromažďovania a komunikačná platforma pre pracovníkov v domácnosti, ktorá by im pomohla vytvoriť harmonické životné a pracovné prostredie. Rozvoj týchto spoločných väzieb spolu so zlepšením právnych predpisov a politík by prispelo k budovaniu vyspelých vnútroštátnych kultúr pre celú spoločnosť.

Nemecko má duálny systém verejných služieb zamestnanosti – „úrad práce“ poskytujú služby predovšetkým poisteným nezamestnaným, zatiaľ čo pracovné centrá slúžia nezamestnaným na sociálnu pomoc – t. j. z veľkej časti dlhodobo nezamestnaným. Pohovory sú používané na posúdenie individuálnych potrieb zákazníkov a nastavenie individuálnych akčných plánov (IAP). Nezamestnaným ľuďom s kompletnými profilmi sú ponúkané posilnené služby s názvom „riadenie prípadov orientované na zamestnanosť.“

8. 2. 1. Sociálnej dávky nezvyšujú dlhodobú nezamestnanosť, ak sú kombinované s požiadavkami na aktiváciu

Toto zistenie sumarizuje aj závery, z ktorých vychádza široko diskutovaný model „flexiistoty“ v Európe, ktorý spája vysokú úroveň prínosu (zabezpečenia a pomoci) s prísnymi požiadavkami na aktiváciu a flexibilný trh práce.

Najštedrejšie systémy dávok v nezamestnanosti a najštedrejšie dávky minimálneho príjmu testované na prostriedkoch pre dlhodobu nezamestnaných možno dnes nájsť v krajinách s relatívne nízkymi mierami dlhodobej nezamestnanosti (najmä škandinávske krajiny a niektoré západoeurópske štáty). Toto zistenie súvisí so skutočnosťou, že tieto krajiny predstavujú vysoko rozvinutý stupeň sociálneho štátu s dlhou históriou. Vysoká miera zamestnanosti v škandinávskych krajinách predstavovala základ pre spoločenskú akceptáciu štedrosti systému sociálneho zabezpečenia. Tieto krajiny boli tiež medzi prvými, ktoré vypracovali takzvané pracovné programy (t. j. kombinácie práce a blahobytu).

Väčšina krajín EÚ prehĺbila zameranie na presadzovanie dostupnosti práce medzi príjemcami dávok, čo znamená, že sa od nich očakáva, že sa budú zapájať do monitorovaných činností pri hľadaní zamestnania a zlepšovať svoju zamestnateľnosť "výmenou" za poberanie dávok. Okrem toho krajiny EÚ kladú zvýšený dôraz na účinnú koordináciu aktívnej politiky na trhu práce s administratívou výhod a politikami „makework-pay“.

Nízka úroveň náhrady príjmu môže mať v zásade rôzne vplyvy na jednotlivé stratégie. Na jednej strane, ak sú dávky minimálne alebo chýbajú, motivácia pre aktívnu prácu je vysoká, čo podnecuje príjemcov dávok, aby akceptovali nižšie mzdy a menej kvalitné pracovné miesta, čo ich však naopak tlačí k nelegálnej práci alebo k podnecovaniu iných rodinných príslušníkov, aby si hľadali zamestnanie. Na druhej strane to môže znamenať aj to, že nezamestnaní uchádzači o zamestnanie nedostávajú významnú podporu na aktiváciu, pretože je menej pravdepodobné, že budú zaregistrovaní v organizáciách poskytujúcich služby zamestnanosti. Dokonca aj v krajinách s viac veľkorysími systémami dávok, nie každý, kto má na ne nárok, ich aj využíva.

Aktívne politiky na trhu práce zamerané na zníženie alebo prevenciu dlhodobej nezamestnanosti možno vo všeobecnosti klasifikovať buď ako opatrenia na strane dopytu alebo opatrenia na strane ponuky. Vo všeobecnosti, na strane dopytu spadajú opatrenia do týchto kategórií:

- i) poskytovanie krátkodobej práce s cieľom udržať dopyt po pracovnej sile, aby sa prekonal pokles obchodného cyklu,
- ii) opatrenia určené na vytváranie dopytu po pracovnej sile znevýhodnených skupín, ale bez rozšírenia dopytu ako takého (pokiaľ mzdové dotácie nie sú trvalé),
- iii) opatrenia na zvýšenie dopytu po pracovnej sile znížením nákladov a podpora rozširovania nízko-mzdového odvetvia, často kombináciou sociálnych dávok a nízkych miezd,
- iv) priame opatrenia na vytváranie pracovných miest, ktorých cieľom je vytvorenie pracovných miest pre cieľové skupiny, ktoré je ťažké umiestniť (dokonca aj v priaznivom kontexte trhu práce),
- v) opatrenia, ktoré poskytujú dotovanú alebo inak podporenú zamestnanosť a odbornej rehabilitácie pre uchádzačov o zamestnanie s problémami súvisiacimi so zdravím,
- vi) vytváranie pracovných miest prostredníctvom opatrení makroekonomickej a priemyselnej politiky (ktoré sú vo veľkej miere mimo rozsahu pôsobnosti tejto kapitoly). Opatrenia na strane ponuky sa zameriavajú na zamestnateľnosť uchádzačov o zamestnanie, prispôsobenie ich zručností existujúcemu dopytu po pracovnej sile a na zvýšenie ich aktivity pri hľadaní zamestnania.

8. 2. 2. Investície do dopytu a do ponuky

Priame opatrenia na vytváranie pracovných miest môžu byť založené na pracovných zmluvách alebo systémoch mzdových dotácií, alebo môžu fungovať ako programy dávok v práci bez pracovnej zmluvy (napr. aktivačné práce v rámci obecných programov na Slovensku a tzv. „jednoeurové práce“ v Nemecku, ktoré sa zameriavajú na znevýhodnených a dlhodobo nezamestnaných). Všetky tieto programy sú určené skôr na to, aby viedli k tvorbe čistých pracovných miest, než aby sa zameriavali na to, aby dlhodobo nezamestnaní nahradili iných potenciálnych pracovníkov na pracovnom trhu. Opatrenia na vytváranie pracovných miest sa vykonávajú častejšie so zameraním skôr na dlhodobo nezamestnaných ako na krátkodobo nezamestnaných.

Zatiaľ čo kritici tvrdia, že aktivácia je nástroj do „pekného počasia“, ktorý funguje len vtedy, keď je dopyt po pracovnej sile vysoký, tento kritický názor ignoruje dôkazy o tom, že krajiny, ktoré boli úspešné v implementácii aktivácie zvládli aj veľkú hospodársku krízu v rokoch 2008 a 2009 relatívne hladko. Z toho vyplýva, že efektívne aktivačné stratégie môžu pomôcť urobiť trhy odolnejšími voči nepriaznivým dopytovým šokom.

Druhá otázka sa týka toho, ako najlepšie využiť aktivačné prístupy v prospech príjemcov, ktorí majú slabé väzby na trh práce. Aktivácia funguje najlepšie v prípade takých ľudí, ktorí sú relatívne dobre pripravení na prácu a na obsadenie pracovnej príležitosti. Avšak hodnotenia ukazujú, že aktivačné politiky sú menej úspešné, ak ich úlohou je pomôcť nájsť si prácu tým, ktorí dostávajú dlhodobu nemocenskú dávku alebo dávky v invalidite.

Najmä osoby so zdravotným postihnutím majú veľmi aktívne lobistické skupiny vo všetkých krajinách a tieto lobistické skupiny sú veľmi skeptické, pokiaľ ide o aktiváciu. Aká kombinácia rehabilitácie, podmienenosti prínosov a programov na podporu pracoviska je potrebná?

Tretia otázka sa týka druhu kariérnych príležitostí, ktoré aktivácia môže generovať v prospech príjemcov, ktorí si nájdu prácu. Z dôkazov vyplýva, že v prípade mnohých príjemcov, aktivácia vedie k pracovným miestam s nízkymi mzdami, ktoré neponúkajú dobré kariérne vyhliadky a ktoré ich natrvalo nevytrhnú z chudoby.

Aj pre účely riešení, ktoré má navrhnúť táto analýza je potrebné si tieto skutočnosti uvedomovať, lebo nemôžeme realizovať úspešne žiadne aktivačné opatrenie (stratégiu), ak sa nevyhneme, či aspoň neminimalizujeme riziko pasce zle plateného zamestnania. Žiadna aktivačná stratégia zameraná na dlhodobu nezamestnaných nemôže byť úspešná, ak vytvára priestor na zneužívanie zamestnancov zo strany súkromných zamestnávateľov na ich udržiavanie na nízko kvalitných pracovných miestach.

9. SERVISNÉ POUKÁŽKY – ÚSPEŠNÝ PRÍKLAD PODPORY ZAMESTNANOSTI V SLUŽBÁCH PRE DOMÁCNOSŤ⁹⁵

9. 1. CESU - Francúzsko

V roku 2006 Francúzsko zaviedlo univerzálny poukaz na zamestnanie v službách (Chèque emploi service universel alebo CESU), čo je systém, ktorý umožňuje súkromným občanom platiť za „osobné služby“ alebo služby pre domácnosť/služby osobnej starostlivosti (service à la personne). Do zoznamu 21 „osobných služieb“ patria veľmi rôznorodé pracovné činnosti, alev princípe ide o domáce práce a podobné úlohy. Medzi ďalšie patrí starostlivosť o záhradu v malom rozsahu, starostlivosť o deti, pomoc so školskými úlohami, príprava jedla, pomoc starším ľuďom alebo iným osobám vyžadujúcim osobnú asistenciu doma (okrem zdravotnej starostlivosti), pomoc ľuďom so zdravotným postihnutím, starostlivosť o domáce zvieratá, pomoc s administratívnymi úlohami a pod. Tieto služby sa v zásade

⁹⁵ Táto kapitola analýzy vychádza primárne zo štúdie Medzinárodnej organizácie práce Formalizácia práce v domácnosti prostredníctvom používania servisných poukážok. Ak nie je uvedené inak, citácie v tejto kapitole sú prebrané z tejto štúdie: Formalizing domestic work through the use of service vouchers, ILO, Geneve 2013, https://www.ilo.org/actrav/info/fs/WCMS_220717/lang--en/index.htm

poskytujú doma u dotknutej osoby (klienta), ale môžu sa tiež uskutočňovať aj mimo domu, ak sú rozšírením domácich služieb. CESU teda môže byť použitá na úhradu starostlivosti o deti mimo domova prostredníctvom schváleného asistenta starostlivosti o dieťa, štruktúry starostlivosti (jasle, stredisko starostlivosti o deti alebo materská škola) alebo mimoškolskej starostlivosti (tradične po vyučovaní).

V druhom štvrtroku 2010 pracovalo v domoch súkromných osôb takmer 1,5 milióna zamestnancov. Ak sa zahrnú aj opatrovatelia detí, ktorí pracujú vo svojich vlastných domovoch, odvetvie takto v druhom štvrtroku 2010 zamestnalo takmer 1,8 milióna ľudí. Väčšinu pracovných miest platených prostredníctvom CESU vykonávajú ženy s nízkou kvalifikáciou.

9. 1. 1. Garancia minimálnej mzdy

O vyplácanej čistej mzde rozhoduje individuálny zamestnávateľ, nemôže však byť nižšia ako indexovaná francúzska všeodvetvová minimálna mzda (Salaire minimum interprofessionnel de croissance, Smic⁹⁶). Zamestnávateľ musí takto vyplácanú mzdu zvýšiť minimálne o 10% na pokrytie platenej ročnej dovolenky pracovníka v domácnosti. Zamestnávateľ musí tiež rešpektovať platové tarify stanovené v kolektívnej zmluve pre zamestnancov súkromných osôb. Táto kolektívna zmluva zohľadňuje kvalifikačnú úroveň zamestnanca.

Podľa prvého vydania barometra kvality a profesionalizácie pracovných miest v službách pre domácnosť a osobných služieb, ktorý v roku 2010 vydala Národná agentúra pre osobné služby (ANSP), predstavovala už vtedy priemerná čistá hodinová mzda v celom sektore

⁹⁶ Výška tejto minimálnej mzdy pre rok 2021 je v podobe čistého príjmu 1 231 € mesačne oproti 1 219 € v roku 2020. V hrubom vyjadrení dosahuje Smic pre rok 2021 1 554,58 € mesačne oproti 1 539,42 € v roku 2020. Smic v hrubom vyjadrení za jednu pracovnú hodinu predstavuje v roku 2021 10,25 € oproti sume 10,15 € v minulom roku. <https://www.journaldunet.fr/management/guide-du-management/1071810-smic-2021montant-du-smic-net-brut-et-taux-horaire/>

jednotlivých služieb 10,002 €. V dvoch najväčších kategóriách služieb pre jednotlivca (práca v domácnosti a pomoc osobám vyžadujúcim starostlivosť), to bolo 9 €. Táto analýza ANSP dodáva, že pokiaľ ide o odmeňovanie, problémom nie je ani tak hodinová sadzba, ako skôr ťažkosti, ktorým čelia niektorí zamestnanci pri zabezpečení počtu hodín, ktoré chcú pracovať. Nízki počet hodín totiž znamená nízku celkovú mzdu. Ďalšia správa ANSP a BIPE3 ukazuje, že aby si zvýšili pracovný čas, rozhodli sa mnohí pracovníci v domácnosti pre viacerých zamestnávateľov a typy pracovných miest: - 35% zamestnancov pracuje najmenej v dvoch druhoch služieb pre jednotlivcov, - 28% kombinuje priame zamestnanie so zamestnaním prostredníctvom organizácie, - 15% pracuje aj v inom hospodárskom odvetví.

9. 1. 2. Zjednodušenie postupov

Jednou z veľkých výhod CESU je, že zjednodušuje administratívne formality pre súkromné osoby:

- nemusia sa registrovať u orgánu, ktorý vyberá príspevky na sociálnu ochranu zamestnancov a zamestnávateľov, ani nemusia vystavovať výplatné pásky. Pri všetkých príspevkoch sa vyžaduje iba jedno vyhlásenie a jeden odpočet.
- nemusia uzatvárať pracovnú zmluvu, ak zamestnanec pracuje menej ako osem hodín týždenne alebo menej ako štyri týždne po sebe.
- nemusia počítať platené voľno zamestnanca (pretože je zahrnuté v 10% zaplatených nad rámec mzdy zamestnanca).

Existujú dva typy schémy CESU:

9. 1. 2. 1 Deklaratórne CESU

Tento typ schémy CESU umožňuje vyhlásenie o odmene vyplatenej pracovníkovi, ktorý je priamo zamestnaný u súkromnej osoby v domácnosti tejto osoby. Vyhlásenie je možné

urobiť prostredníctvom poukážkovej knihy na „univerzálnu prácu v službách“, alebo na tzv. sociálnom útržku na karnete, prípadne online.

A) Poukážkové knihy na „univerzálnu prácu v službách“ je možné získať bezplatne v ktorejkoľvek banke. Poukazy majú dva segmenty:

i) Prvý segment slúži na výplatu pracovníkovi. Zamestnávateľ ho vyplní ako bankový šek, pričom uvedie čistú mzdu s 10% príplatom za platenú ročnú dovolenku. Pracovník si ho nechá preplatiť ako bežný šek buď vo svojej banke alebo v refundačnom centre CESU. ii) Druhý je sociálny segment. Tento slúži na nahlásenie pracovníka a jeho odpracovaných hodín do Národného centra CESU (CNCEU). Nahrádza sa ním vyhlásenie o zamestnaní. Zamestnávateľ ho vyplní do 15 dní od vyplatenia mzdy alebo v priebehu mesiaca, v ktorom sa práca vykonáva, a potom ho zašle do CNCEU. Na základe tohto sociálneho segmentu vypočíta CNCEU príspevky na sociálne poistenie a zaúčtuje ich na ťarchu bankového účtu zamestnávateľa. Zašle pracovníkovi v domácnosti potvrdenie o zamestnaní, ktoré zamestnávateľa oslobodzuje od vydávania výplatných pások a dáva pracovníkovi prístup k jeho nárokom vyplývajúcim zo sociálnej ochrany/sociálneho poistenia (dôchodok, dávky v nezamestnanosti, zdravotné poistenie atď.).

B) Individuálny zamestnávateľ sa môže tiež rozhodnúť nahlásiť zamestnanca prostredníctvom tzv. sociálnom útržku na karnete (t. j. bez kontrolných segmentov). Princíp je rovnaký: CNCEU zasiela tieto dokumenty individuálnemu zamestnávateľovi, ktorý ich používa na deklarovanie vyplatenej odmeny akýmikoľvek zvolenými prostriedkami (bankový šek, prevod, hotovosť atď.) a pravidelne zasiela útržky do CNCEU.

C) Vyhlásenie možno podať aj online. To umožňuje zamestnávateľom okamžite zistiť, koľko sa im zaúčtuje na ťarchu účtu.

9. 1. 2. 2. Predplatené poukážky

Predplatené poukážky CESU predstavujú platobný prostriedok s pevnou hodnotou a menom osoby, ktorej sú vydané. Až do sto percent svojej nominálnej hodnoty môžu byť prefinancované firmami, zamestnaneckými radami alebo verejnými zamestnávateľmi ich

zamestnancom, ktorí ich potom ďalej využívajú na zaplatenie služby v domácnosti (v takom prípade sú známe ako „CESU RH“). Ľudia, ktorí poberajú sociálne dávky, môžu poukážky dostávať (zadarmo) od poskytovateľov sociálnej pomoci a podpory, poskytovateľov dôchodkov, regionálnych orgánov (v takom prípade sa im hovorí „sociálne CESU“).

V prípade priameho zamestnania pracovníka v domácnosti odovzdá individuálny zamestnávateľ predplatené CESU priamo zamestnancovi. Ten si ich - rovnako ako deklaratórne CESU – necháva preplatiť vo svojej banke alebo v refundačnom centre CESU. Môže ich tiež použiť na platby uznaným firmám alebo združeniam, ktoré poskytujú služby osobnej starostlivosti.

Individuálny zamestnávateľ môže doplniť predplatené CESU o ďalšie spôsoby platby zamestnancovi (bankový prevod, šek, hotovosť, deklaratórne CESU atď.).

Súkromné firmy štát rôznymi dobrými stimulmi motivuje, aby svojim zamestnancom poukážky CESU preplácali v čo najvyššej možnej miere. Konkrétne ide o:

- daňový úver vo výške 25% sumy preplácanej poukážky CESU (do maximálnej výšky 500 000 € za daňový rok) a
- peniaze, ktoré idú na predplatené CESU, sú vyňaté z príspevkov na sociálne poistenie (do maximálnej výšky 1 830 € na zamestnanca za rok).

Podiel súkromných zamestnávateľov, ktorí používajú poukážky CESU na vyplácanie svojich domácich zamestnancov, sa neustále zvyšuje. Zatiaľ čo v polovici roku 2022 ich bolo 56% a v polovici roku 2009 už 76%, o rok neskôr zaznamenali vo Francúzsku ďalší nárast na 78% domácností využívajúcich pracovníkov v domácnosti. V tom čase bolo zamestnávateľom 2,15 milióna súkromných osôb.

Osemnásť percent súkromných zamestnávateľov ešte stále používalo nominatívne zjednodušené vyhlásenie (menej jednoduchý postup, ktorý spočíva najmä v registrácii ako

zamestnávateľ), zatiaľ čo 4% využívalo PAJE, t. J. dávku v starostlivosti o dieťa vyplácanú rodičom detí do 6 rokov.

9. 1. 3. Rôzne druhy pracovnoprávných vzťahov

Poukážky CESU je možné použiť na zamestnávanie pracovníkov doma buď v priamom pracovnom pomere, alebo prostredníctvom firiem alebo združení, ktoré poskytujú služby v domácnosti. V závislosti od typu pracovného pomeru môžu nastať tri hlavné scenáre. A) Priame zamestnanie u súkromnej osoby (918 990 zamestnancov v roku 2010)

V tomto scenári súkromná osoba priamo zamestnáva platenú osobu v domácnosti zamestnávateľa. Fyzická osoba je zamestnávateľom tejto osoby. V priebehu jedného roka bolo zaplatených 587 miliónov hodín pracovníkom priamo zamestnaným súkromnými osobami v ich domovoch. To je ekvivalent 282 000 pracovných miest na plný úväzok (za predpokladu 40-hodinového týždňa). Predstavuje to 66% platených hodín služby jednotlivcom v súkromných domoch.

V roku 2010 bolo takýmto spôsobom zamestnaných v domácnostiach dodatočných 918 990 ľudí, z ktorých veľká väčšina pracovala na čiastočný úväzok.

B) Zamestnanosť v združení alebo firmách (385 280 zamestnancov v roku 2010)

V tomto prípade je štátom uznané (akreditované) združenie alebo firma poskytujúca služby v domácnosti zamestnávateľom osoby, ktorá pracuje v domácnosti súkromnej osoby.

V roku 2010 bolo týmto spôsobom zamestnaných 385 280 ľudí, veľká väčšina z nich (88%) na čiastočný úväzok. Pracujú viac hodín ako tí, ktorí sú priamo zamestnaní súkromnými osobami (530 hodín oproti 417 hodinám v prípade priameho zamestnania). Asi tri štvrtiny týchto pracovníkov sú zamestnané na dobu neurčitú. 93% z nich sú ženy.

Dvadsaťosem percent platených pracovných hodín je venovaných domácim prácam. Najvýznamnejšou kategóriou práce v tejto forme pracovnoprávného vzťahu je pomoc

starším ľuďom alebo osobám so zdravotným postihnutím (58% hodín). V roku 2010 tvorili 68% platených pracovných hodín pracovníci, ktorí sú zamestnaní v združeníach, zatiaľ čo obchodné spoločnosti zostali v menšine. Z nich bolo 80% stredne veľké, malé alebo veľmi malé firmy.

C) Priame zamestnanie súkromnou osobou za pomoci štruktúry umiestňovania (168 222 zamestnancov v roku 2010)

V scenári „umiestňovania“ súkromná osoba používa organizáciu, ktorá umiestni pracovníka do domácnosti osoby a namiesto nej sa postará o formality (prenájom, sociálne poistenie, daňové priznania atď.). Zamestnávateľ na druhej strane dostane platbu na pokrytie administratívnych nákladov. Súkromná osoba je teda zamestnávateľom domáceho pracovníka, aj keď sprostredkovateľský orgán má zamestnávateľovi pripomínať zodpovednosti vyplývajúce z tejto situácie.

V roku 2010 bolo týmto spôsobom zamestnaných 168 222 ľudí. Celkovo dosiahli dohromady 81 miliónov hodín, čo je pokles o takmer 10% oproti roku 2009 (tento pokles je už niekoľko rokov konštantný). 56% hodín bolo určených na pomoc starším ľuďom, 24% na domáce práce a 8% na starostlivosť o deti.

9. 1. 4. Prístup k sociálnej ochrane

Pre pracovníkov v domácnosti je jednou z veľkých výhod systémov, akým je aj CESU to, že umožňuje legalizáciu nelegálnej práce a uľahčuje prístup k sociálnemu zabezpečeniu. Pri deklarovaní svojich zamestnancov si môžu súkromné osoby zvoliť medzi „skutočným“ a „paušálnym“ vyhlásením. V prvom prípade sa príspevky na sociálne poistenie počítajú zo skutočne vyplatenej mzdy. V prípade „paušálneho“ vyhlásenia, ktoré je pre zamestnanca v domácnosti menej výhodné, sa poistné počíta z minimálnej hodinovej mzdy, aj keď je skutočná odmena vyššia. „Do roku 2006 bola paušálna sadzba predvolenou pozíciou,“ vysvetľuje Danièle Maréchal z CFDT (Francúzska demokratická konfederácia práce). „Ak zamestnávateľ nezačiarkol možnosť „skutočná mzda“, príspevky sa automaticky počítali

paušálne. Od 1. januára 2006 sme dosiahli postup, ktorý stanovuje, že ak zamestnávateľ neurčí niektorú z možností, bude sa vždy počítať zo skutočnej mzdy.“ Vďaka tomuto vývoju sa teraz väčšina súkromných zamestnávateľov rozhoduje pre „skutočné“ vyhlásenie.

Napriek pokrokom tohto druhu sa systému niekedy vyčíta, že nerobí dosť na uľahčenie prístupu pracovníkov k sociálnej ochrane. Napríklad v prípade priameho zamestnania (najčastejšie zvolený postup), ak je pracovník zamestnaná v domácnostiach viacerých zamestnávateľov a v jednej z týchto domácností utrpí pracovný úraz, jej náhradu za pracovný úraz určí čas zvyčajne strávený prácou v domácnosti tejto osoby. Za čas, ktorý zvyčajne strávi prácou v ostatných domácnostiach bude dostávať iba nemocenské, ktoré je nižšie ako odškodnenie za pracovný úraz.

9. 1. 5 Daňová úľava

Poukážka CESU oprávňuje zamestnávateľa na daňovú úľavu alebo daňový úver. Daňová úľava má hodnotu 50% z vynaloženej sumy (mzdy a sociálne príspevky) a jej maximálna výška je 12 000 €. Tento strop je však možné zvýšiť v celom množstve situácií (nezaopatrené deti, invalidita, deti so zdravotným postihnutím atď.). V určitých prípadoch poukážky CESU dokonca prinášajú aj oslobodenie od príspevkov zamestnávateľa (pre ľudí vo veku nad 70 rokov, pre osoby, ktoré majú nezaopatrené nezaopatrené dieťa, pre osoby, ktoré stratili časť svojej autonómie atď.).

9. 1. 6 Sociálny dialóg

V roku 1999 bola po prvý krát podpísaná národná kolektívna zmluva pre zamestnancov súkromných osôb medzi odborovými zväzmi a FEPEM (Federácia súkromných zamestnávateľov). Odvtedy sa táto kolektívna zmluva uzatvára každoročne. Medzi hlavné body, o ktorých francúzski sociálni partneri diskutujú patria kritériá definujúce rôzne typy pracovných miest v súkromných domácnostiach (domáce práce, starostlivosť o deti,

starostlivosť o starších ľudí atď.), zručnosti potrebné na ich vykonávanie a mzdové tarify, ktoré by im mali zodpovedať.

Odbory presadili, že sa zo mzdy vyplácanej zamestnávateľmi pre pracovníkov v domácnosti odvádzajú špeciálne odvody. Výťažok ide na financovanie odborových pracovníkov, ktorí majú na starosti komunikáciu s pracovníkmi v domácnostiach (vrátane pomoci a poradenstva), ako aj na realizáciu aktivít v rámci sociálneho dialógu. Ďalším úspechom odborov sú finančné prostriedky určené na odborné vzdelávanie pracovníkov v domácnosti. To im dáva príležitosť získať diplomy (certifikáty potvrdzujúce kvalifikáciu, ovládanie potrebných zručností), ktoré im umožňujú zvyšovať mzdy alebo vykonávať iné povolania. Okrem toho 20. septembra 2012 dve združenia zamestnávateľov (FESP – Federácia podnikov poskytujúcich služby jednotlivcom a FEDESAP – Francúzska federácia služieb pre jednotlivcov a najbližšie služby) a tri odborové organizácie (CFTC, CFE-CGT a CFDT) v sektore služieb pre domácnosť podpísali prvú národnú kolektívnu zmluvu pre podniky poskytujúce takéto služby. Tá okrem iného zdôrazňuje potrebu zvyšovania profesionálnej úrovne výkonu činnosti v domácnostiach a preto aj potrebu investícií do tejto oblasti (celoživotné vzdelávanie, mentorstvo atď.).

Ďalšia kolektívna zmluva, ktorá bola uzavretá v roku 2010, sa týka výlučne zamestnancov združení domácej pomoci: kolektívna zmluva v sektore domácej asistencie, sprevádzania, starostlivosti a služieb.

9. 1. 7 Rozhodovanie sa medzi priamym zamestnaním a umiestnením

V roku 2010 bolo 66% platených hodín služieb pre domácnosť vykonávaných pracovníkmi priamom pracovnom pomere (s majiteľom domácnosti). Zvyšok bol poskytnutý prostredníctvom firiem alebo mimovládnych organizácií.

Je prirodzené, že z pohľadu odborov je pre nich jednoduchšie dostať sa do kontaktu so zamestnancami združení alebo firiem než s tými, ktorí majú zmluvu priamo s majiteľom domácnosti. Títo zamestnávateľia sú zastúpení ich vlastnými zamestnávateľskými

združeniami, akám je napríklad FEPEM (Federácia súkromných zamestnávateľov), ale štruktúra podniku alebo organizácie umožňuje jednoduchšie viesť rokovania so zamestnávateľom. „Potom máme kolektív, na ktorý sa môžeme obrátiť ako odbory,“ poznamenáva Marie-France Boutroue, členka odborov CGT (Všeobecná konfederácia práce). „Existuje tiež viac možností kontroly, či sú dodržané práva pracovníkov, či sú podpísané riadne pracovné zmluvy, či boli vyplácané mzdy atď. A ľahšie získate refundáciu nákladov na dopravu, ak pôjdete cez združenie alebo firmu.“

Odborový zväz CFDT vyjadruje poľutovanie nad skutočnosťou, že ľudia, ktorí sú priamo zamestnaní vo vzťahu k majiteľom domácností, v ktorých pracujú, nemajú zaručený pracovný čas. „Ak ho zamestnávateľ aktuálne nepotrebuje, ale v tomto čase si pracovník nečerpá napríklad dovolenku, za túto dobu nedostáva nijakú mzdu,“ upozorňuje Danièle Maréchal. „Kolektívna zmluva ustanovuje, že ak sa činnosť stane pravidelnou, musí sa dostať na mesačnú úroveň: súkromný zamestnávateľ určí týždenný počet hodín, počas ktorých bude pracovníka potrebovať, a potom ročnú sumu, ktorú má pracovník zarobiť. Tá sa vydelení dvanástimi, aby pracovník v domácnosti každý mesiac dostával rovnakú sumu, nech sa páči. Ale v praxi máme ťažkosti s uplatnením tohto mesačného základu.“ CFDT však zdôrazňuje, že obchodné spoločnosti v tomto odvetví neposkytujú pracovníkom takmer nijaké ďalšie služby na rozdiel od zamestnávateľov, ktorí sú majiteľmi domácností. „Firmy chcú úplnú slobodu,“ vysvetľuje Danièle Maréchal. „Odmietajú uzavrieť akúkoľvek zmluvu, ktorá stanovuje minimálny počet hodín mesačne. Zamestnancom platia iba za počet hodín skutočne odpracovaných v domácnostiach jednotlivcov, rovnako ako v priamom pracovnom pomere.“

Naopak, štúdia, ktorej tvorbu zadala FESP (Federácia podnikov poskytujúcich služby osobnej starostlivosti) však tvrdí, že firmy nielenže poskytli viac hodín (v priemere 15,8 hodiny práce oproti 10,5 hodinám pre ľudí s neštruktúrovaným zamestnaním), ale aj vyššie mzdy a väčšiu stabilitu. Štúdia však zároveň poznamenáva, že služby osobnej starostlivosti a služby v domácnosti trpia „zlým obrazom z pohľadu širokej verejnosti a tvorcov verejnej

mienky, ktorí ich často považujú za neisté a zle platené práce“. V dôsledku toho má 56% firiem problémy s nábormom.

9. 1. 8. Prínos pre štát

Štúdiá zverejnená v roku 2012 konzultačnou spoločnosťou Oliver Wyman a zadaná FESP zdôraznila, že hoci rozvoj služieb pre domácnosť francúzsky štát podporoval a naďalej silne podporuje vo finančnej (priamej i nepriamej) forme, prináša mu tento prístup aj značné zisky, ktoré do verejného rozpočtu prinášajú miliardy eur každý rok. Priamym ziskom sú príspevky na sociálne poistení, DPH a priame dane, ale tiež ušetrené výdavky na výplatu dávok v nezamestnanosti a aktívnych solidárnych príjmov. Podľa štúdie sú tieto sumy samy osebe dostatočné na pokrytie dvoch tretín verejného financovania. Nepriamym prínosom, ktorý predstavuje ročne zhruba 4 mld. €, je hlavne zníženie nákladov na podporu závislých ľudí, starostlivosť o malé deti a pomoc so školskými prácami, výdavky jednotlivých spoločností poskytujúcich služby, ktoré sa prenášajú na ďalšie podniky, ako aj úspora nákladov vďaka zníženiu počtu opakovaných školských rokov vďaka pomoci so školskými povinnosťami (ako sme uviedli vyššie, pokrytie činností zo strany francúzskeho systému poukázok na služby siaha ďaleko za samotné domáce práce). Štúdiá tiež poznamenáva, že služby pre domácnosti majú množstvo „relatívnych dopadov hospodárskej a sociálnej povahy“, ktoré je ťažké jednoznačne kvalifikovať i kvantifikovať:

- pomáhajú nahrádzať nedostatok miest v zariadeniach zdravotnej a sociálnej starostlivosti, najmä v zariadeniach pre starších ľudí, a zároveň dosahujú vysokú úroveň spokojnosti používateľov: zabezpečujú dlhší život pre starších ľudí a väčšie pohodlie pre rodičov malých detí,
- znižujú sociálne náklady spojené s vylúčením a neistotou (zdravie, kriminalita, vzdelávanie atď.)

9. 2. Belgicko: poukazy na služby

187

...

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

V Belgicku začal systém poukazov na služby platiť 1. januára 2004. Ide o iniciatívu federálnej vlády s niekoľkými cieľmi:

- vytváranie pracovných miest, hlavne pre pracovníkov s nízkou kvalifikáciou,
- transformácia práce „na čierne“ na legálny výkon práce (veľmi veľký počet belgických domácností zamestnával domácu pracovníčku bez toho, aby to deklarovali),
- pomáhať používateľom dosiahnuť lepšiu rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom (zverením určitých úloh v domácnosti iným ľuďom).

Súkromná osoba môže pomocou poukazov na služby zaplatiť uznanej firme za pomoc v domácnosti. Firma potom vyšle pracovníka do domácnosti danej osoby.

9. 2. 1. Fungovanie systému

Belgická vláda si vybrala spoločnosť (Sodexo), ktorá sa ujala riadenia schémy poukazov na služby. Osoby, ktoré chcú využiť schému poukazu na služby, sa musia najskôr zaregistrovať u tejto spoločnosti. Po potvrdení ich registrácie si môžu kúpiť poukážky na služby, ktoré im po prijatí platby zašle Sodexo. Tieto poukazy na služby musia byť použité do ôsmich mesiacov.

Používateľ niekedy pozná vhodného pracovníka do domácnosti už pred použitím systému poukážok na služby. Toto bol často prípad v období, keď bol systém zavedený, pretože veľká väčšina belgických domácností zamestnávala pracovníkov v domácnosti bez toho, aby ich deklarovala. Aby pracovník mohol byť zaplatený legálne poukážkami na služby, musí súhlasiť s tým, že si ho prevezme firma s licenciou na prácu v tomto sektore.

V iných prípadoch prijímateľ služby nepozná pracovníka v domácnosti. Potenciálny užívateľ teda kontaktuje licencovanú firmu, ktorá poskytuje „pracovníka s poukazom na službu“ (service voucher worker).

Na konci každého úseku práce v domácnosti používateľ odovzdá pracovníkovi jeden poukaz na službu za odpracovanú hodinu (každý poukaz na službu stojí používateľa v priemere 9 €). Používateľ podpíše každú poukážku a zaznamená si dátum a typ vykonanej práce.

Pracovník dáva tieto poukazy na služby firme, ktorá ho zamestnáva. Potom sa pracovníkovi vypláca 10,54 € za odpracovanú hodinu. Spoločnosť zhromaždí všetky poukážky na služby odovzdané jej zamestnancami a pošle ich späť spoločnosti Sodexo, ktorá spoločnosti potom vráti náklady.

Firmy dostávajú 22,04 € za zaslaný poukaz na službu späť (rozdiel medzi sumou 22,04 € a 8,50 € zaplatenými používateľom hradí štát). Firma platí svojim pracovníkom bankovým prevodom. V roku 2011 bola priemerná hodinová mzda vyplácaná zamestnancom poukážok na služby 10,54 €, ku ktorým si firmy museli pripočítať aj platenú ročnú dovolenku, koncoročný bonus a príspevky na sociálne poistenie, ktoré pracovníkovi umožňujú prístup na nároky sociálneho zabezpečenia (dôchodky, zdravotná starostlivosť atď.).

Zaujímavosťou je, že hoci sa cena poukážok zvýšila zo 6,70 € v roku 2005 na 9 € v roku 2016, hodnota poukážok, ktorá sa prepláca poskytovateľovi služby sa zvýšila oveľa miernejšie – z 21 € v roku 2005 na 22,04 € v roku 2016. Znamená to, že štát (resp. regionálne vlády, do ktorých zodpovednosti tento nástroj v roku 2014 prešiel) sa usiluje držať výdavky pod kontrolou. Je to pochopiteľné, keďže 71% nákladov na celý systém znáša práve štát.

Okrem papierových poukazov na služby existuje aj elektronická verzia. Funguje podobne ako v prípade papierových poukážok. Každý nákup poukážok na služby sa pridá do elektronickej peňaženky používateľa. Keď pracovník dokončí svoju dennú prácu v domácnosti používateľa, potvrdí to svojej firme prostredníctvom telefónu používateľa (pevná linka alebo mobil). Poplatky za volanie hradí spoločnosť Sodexo. Server hlasovej schránky prístupný nepretržite zaznamenáva hovory. Hneď, keď firma overí údaje online (najviac 5 dní po vykonaní práce), môže individuálny používateľ zaznamenané pracovné časy buď akceptovať, alebo spochybníť. To je možné vykonať telefonicky alebo online do štyroch pracovných dní. Na konci tohto obdobia sa potvrdí platnosť pracovných časov. V roku 2012 bolo asi 16% použitých poukážok na služby elektronických.

9. 2. 2. Užívateľ nie je zamestnávateľ

Jednou zo zvláštností belgického systému je, že užívateľ poukážky na službu, osoba, pre ktorú sa v domácnosti užívateľa vykonáva celý rad úloh, nie je zamestnávateľom úradníka v domácnosti. Zamestnávateľom je firma poskytujúca poukaz na služby a teda manažujúca poskytovanie služby.

Tieto firmy zaoberajúce sa poukazmi na služby sú veľmi rozdielne typy: súkromné obchodné spoločnosti (najmä dočasné agentúry), fyzické osoby, neziskové združenia, verejné centrá sociálnej pomoci, miestna samospráva (samosprávy), vkladacie podniky atď. V roku 2011 najväčší podiel pripadol na súkromné obchodné spoločnosti (46,4%), nasledujú fyzické osoby (16,3%) a neziskové organizácie (12,5%). V auguste 2012 získalo licenciu na prácu so poukazom na služby asi 2 699 podnikov.

Vo väčšine prípadov firma podpíše dohodu s užívateľom, ktorá obsahuje približný náčrt očakávaných pracovných činností, ktoré sa majú vykonať, predpokladaný časový rozsah, postupy, ktoré treba dodržiavať, ak pracovník alebo užívateľ nie je prítomný, otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, dobu potrebnú na oznámenie o ukončení používania služby (rozviazanie dohody) atď. Táto dohoda nie je pracovnou zmluvou, je to obdoba obchodnej zmluvy o poskytnutí služby. Pracovnú zmluvu potom uzatvára pracovník s podnikom, ktorý ho zamestnáva.

V roku 2011 využilo poukazy na služby 834 959 ľudí, t.j. každá desiatu osoba vo veku nad 20 rokov žijúca v Belgicku. V roku 2016 využilo poukážky na službu vyše milióna ľudí, čo predstavuje každú piatu belgickú domácnosť.

9. 2. 3. Vplyv na vytváranie pracovných miest

Ako je zrejmé z grafu 7. 1. celý systém má pozitívny vplyv na zamestnávanie ľudí a ďalšie štatistické ukazovatele potvrdzujú, že ide najmä o ťažšie zamestnateľné skupiny. Podľa údajov, ktoré zverejnila belgická vláda pracovalo v domácnostiach prostredníctvom

poukážok na služby aktívnych 149 827 pracovníkov (o 9% viac ako v roku 2010), čo je ekvivalent 96 289 pracovných miest na plný úväzok (keďže pracovníci poukážok na služby sú zamestnaní v priemere 24,1 hodín v rámci schémy). Počet pracovníkov s poukazmi na služby sa od zavedenia systému neustále zvyšuje. Pracovné miesta na poukážky na služby tvoria 4,3% všetkých pracovných miest v Belgicku.

V roku 2016 dominovali v odvetví ženy, ktorých v ňom pracovalo 132-tisíc, čo predstavuje 4% z celkového počtu pracujúcich žien obyvateľov⁹⁷. Tento podiel je vyšší medzi ženami s nízkou kvalifikáciou a ženami cudzieho pôvodu. Napríklad 40% zamestnancov a zamestnankýň z nových členských štátov EÚ pracuje v sektore poukazov na služby⁹⁸.

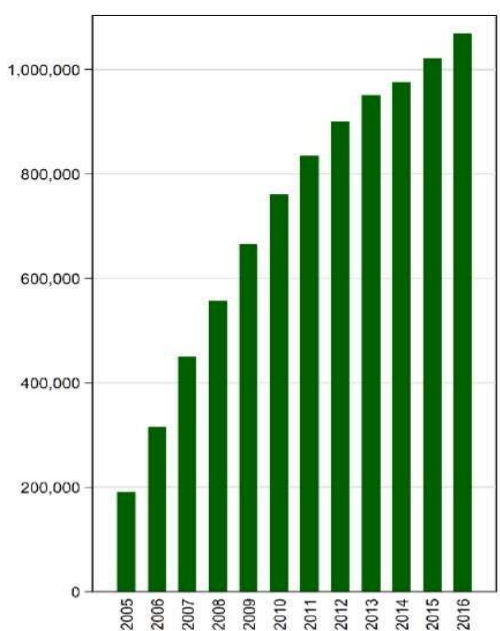
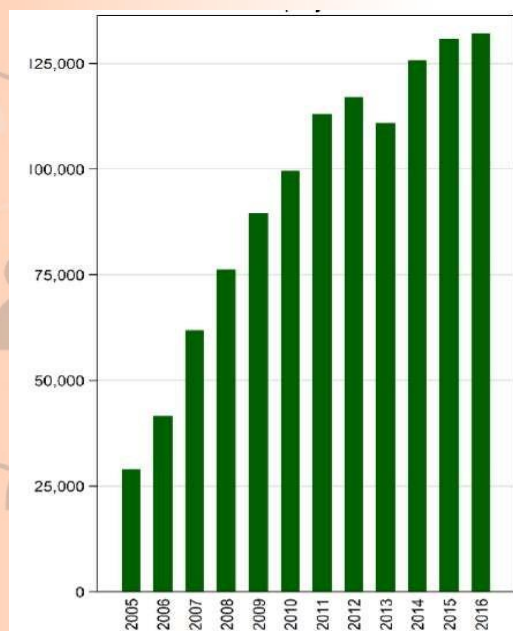
Positívny vplyv na zamestnanosť najt'azšie zamestnateľných skupín potvrdzujú aj prepočty analytikov, podľa ktorých na každého jedného pracovníka v rámci tohto systému pripadá 0,87 nízko kvalifikovanej ženy, ktorá by si bez existencie systému poukážok nedokázala nájsť prácu⁹⁹.

Graf č. 9. 1. Vývoj počtu plných pracovných úväzkov (prvý stĺpec) a počtu užívateľov (druhý stĺpec)

⁹⁷ Podľa údajov belgického štatistického úradu pracovalo v kráľovstve v roku 2016 celkom 3 324 288 žien.

⁹⁸ Desiere, S., & Goesaert, T. (2019). The employment effect of the Belgian service voucher system. SPSW Working Paper No. CeSo/SPSW/2019-07. Leuven: Centre for Sociological Research, KU Leuven https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwirg_uk_sNbwAhUNGp0HHZovAZQQFjADegQICxAD&url=https%3A%2F%2Fliaras.kuleuven.be%2Fretrieve%2F551526&us_g=AOvVaw2Yslz8zGtvpHdFBMO2ddw0

⁹⁹ tamtiež



Zdroj: prepočty autorov na základe štatistických údajov¹⁰⁰

Podľa štúdie, ktorú si nechala vypracovať belgická vláda, už v roku 2011 charakterizovalo zamestnanie na poukazoch na služby silnejšie zastúpenie žien (97%), starších pracovníkov (viac ako 60% pracovníkov prostredníctvom poukážok na služby bolo vo veku 30 – 50 rokov a takmer každý piaty mal viac ako 50 rokov) a nízkokvalifikovaní pracujúci (takmer 60%).

Štúdia tiež poznamenáva, že každý štvrtý pracovník prostredníctvom poukážok na služby nie je Belgičan. Devätnásť percent z nich sú štátni príslušníci iných krajín EÚ, zatiaľ čo 8% sú štátni príslušníci krajín mimo EÚ. Schéma poukážok na služby pomáha pracovníkom prísťahovaleckého pôvodu získať súhlas používateľov v ich domácnostiach. „Belgická užívateľka, ktorá by sa nevyhnutne nemusela obrátiť na niekoho takého a takého pôvodu, s tým bude súhlasiť, ak bude pracovník zamestnaný vo firme zaoberajúcej sa poukazmi na služby,“ zdôrazňuje Philippe Yerna, generálny sekretár odborového zväzu zamestnancov v potravinách a službách (CSC). „Toto je faktor integrácie zamestnania pre prísťahovalcov.“

¹⁰⁰ tamtiež

Niektorí užívatelia však stále majú pochybnosti. Štúdiá vykonaná pre belgickú vládu zistila, že 18% respondentov uviedlo, že sa pravidelne stretáva s diskriminačnými poznámkami užívateľov o pracovníkoch prisťahovaleckého pôvodu, zatiaľ čo 16% užívateľov pripúšťa pochybnosti o tom, či by ich zamestnali.

9. 2. 4. Špecifická pracovná zmluva

Všetci pracovníci zamestnaní v rámci systému poukazov na služby sú viazaní konkrétnym typom pracovnej zmluvy, známym ako „pracovná zmluva na poukaz na službu“. Uplatňujú sa na ňu zvyčajné pracovnoprávne ustanovenia, napríklad povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť minimálny pracovný čas tri hodiny (ktorý je možné rozdeliť do niekoľkých domácností).

Niektoré pravidlá sú však pre tieto zmluvy o poukázkach na služby špecifické, napríklad:

- od prvého dňa štvrtého mesiaca pracovníka s rovnakou firmou poskytujúcou poukaz na služby sa pracovná zmluva na poukaz na službu stane trvalou (na dobu neurčitú),
- minimálny pracovný týždeň je 13 hodín pre pracovníkov, ktorí čerpajú ďalšie dávky (dávky v nezamestnanosti alebo sociálnu pomoc) a 10 hodín pre všetkých ostatných pracovníkov cez poukázky na služby. Uvedení poberatelia dávok musia akceptovať nové pracovné plány, ktoré uplatňuje ich firma, aby sa znížila ich závislosť na dávkach v nezamestnanosti (v praxi sa vzhľadom na ťažkosti, ktoré majú firmy, ktoré hľadajú zamestnanie pre pracovníkov s poukázkami na služby, táto požiadavka na prijatie nových pracovných plánov nie vždy uplatňuje).

9. 2. 5. Prísne obmedzený zoznam aktivít

Pri vytváraní schémy poukazov na služby jednou z obáv belgickej vlády bolo vyhnúť sa vytváraniu nekalej súťaže v odvetviach, kde spoločnosti už ponúkali jednotlivé služby za

dostupné ceny. „Vzhľadom na náklady pre verejné financie možno takýto systém vytvoriť iba v tých odvetviach, kde neexistujú žiadne pracovné miesta a je potrebné vytvárať nové,“ vysvetľuje Tom Parys, poradca niekdajšej ministerky práce Monici De Coninckovej. Vláda preto hneď na začiatku stanovila prísne limity na zoznam aktivít, za ktoré môže jednotlivec platiť poukazmi na služby:

- v mieste bydliska používateľa: upratovanie izieb, pranie, žehlenie, občasné drobné šitie, príprava jedla a
- mimo miesta bydliska používateľa: nakupovanie v domácnosti, sprevádzaná preprava osôb so zníženou pohyblivosťou, žehlenie (vrátane opráv vecí, ktoré sa majú žehliť). Ďalším obmedzením stanoveným belgickou vládou je to, že poukazy na služby sa obmedzujú na činnosti súkromnej povahy. Nikdy ich nemožno použiť na činnosti spojené s profesiou používateľa. Činnosti, ako je čistenie lekárskej ordinácie, čakáreň alebo posteľná bielizeň, nie sú povolené.

9. 2. 6. Náklady užívateľa

Nákup poukážky na služby stojí 8,50 € alebo 9,50 €.

V skutočnosti je však cena pre užívateľa iba 6,25 €, pretože sumy vynaložené na poukazy na služby sú odpočítateľné z daní. Tieto úľavy boli od začiatku zavedenia schémy stanovené na 30%. Odpočítaná suma však nemôže prekročiť stanovenú sumu (v roku 2013 táto suma predstavovala 2 560 €). Zároveň platí, že daňová úľava sa uplatňuje len na prvých 156 použitých poukážok.

Organizácia celej schémy, ako aj skutočná cena poukážok sa od roku 2004 príliš nezmenila. Jedinou významnou zmenou je, že v roku 2014 sa schéma stala regionálnou kompetenciou. Daňová úľava sa potom v roku 2015 znížili vo Valónsku na 10% a v Bruseli v roku 2016 na 15%, vo Flámsku však zostala na úrovni 30%¹⁰¹.

¹⁰¹ tamtiež

Počnúc vymeraním dane z roku 2009 môžu používatelia s nízkym príjmom využívať túto daňovú výhodu aj vo forme vráťiteľného daňového úveru. Osobitné ustanovenie sa týka samostatne zárobkovo činných žien, ktoré môžu na konci svojej materskej dovolenky dostať zo svojho fondu sociálneho poistenia bezplatne 105 poukazov na služby.

Belgická vláda stanovila nákupný limit pre jednu osobu 500 poukážok na služby na osobu a kalendárny rok, pričom nákup prvých 400 poukážok stojí 8,50 € a nákup poslednej stovky poukážok 9,50 €.

Určité kategórie používateľov však môžu tento strop prekročiť. Tieto skupiny si môžu kúpiť až 2 000 poukážok na služby za kalendárny rok. Sú to tieto skupiny:

- rodiny s jedným rodičom,
- ľudia so zdravotným postihnutím (a rodičia maloletých detí so zdravotným postihnutím) - starší ľudia, ktorí dostávajú dávku pomoci pre starších ľudí.

Okrem toho bol od 1. januára 2012 stanovený pre domácnosť ako celok (bez ohľadu na počet členov domácnosti) limit vo výške 1 000 poukážok na služby za kalendárny rok.

V rokoch 2014 a 2015 predstavovali používateľské náklady na poukážku v priemere 9,3 €.

V roku 2014 dostali používatelia daňovú úľavu vo výške 30%, takže čisté náklady na poukaz boli 6,30 €. V roku 2015 používatelia zakúpili priemerne 123 poukážok na jedného, čo zodpovedá 2,3 hodinám služieb v domácnosti týždenne. Za každý poukaz dostala spoločnosť s poukazom na služby v roku 2015 22,04 €. Vláda teda dotovala 71% z celkovej hodnoty každého poukazu.

9. 2. 7. Príjem pracovníkov prostredníctvom poukážok na služby

V roku 2011 pracovník poukážky na službu zarobil v priemere 10,54 € za hodinu. Údaj za rok 2008 bol 8,76 €.

Okrem tejto mzdy dostávajú niektorí pracovníci rôzne nemzdové výhody. Na základe prieskumu v podnikoch s poukazmi na služby spoločnosť Idea Consult napríklad zistila, že 85,6% z nich ponúka bonus na konci roka, 83,5% príspevok na dopravu, 64,4% príspevok

na pracovné oblečenie, 45,8% stravné lístky atď. Niektoré z týchto výhod sa kolektívne dojednávajú.

9. 2. 8. Ťažkosti s náborm pracovníkov

Mnoho firiem uvádza, že majú ťažkosti s hľadaním zamestnancov, a to aj napriek vysokej miere nezamestnanosti v niektorých regiónoch. Tieto ťažkosti s náborm zamestnancov sú podľa názoru spoločností spojené s negatívnym obrazom, ktorý má práca v domácnosti (najmä medzi mladými ľuďmi) a s neochotou mnohých zamestnancov pracujúcich prostredníctvom poukážok na služby pracovať viac ako na čiastočný úväzok (kvôli fyzickému pracovnému zaťaženiu, kvôli tomu, že si uprednostňujú rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom atď.). V štúdiu, ktorú pre belgickú vládu uskutočnila spoločnosť Idea Consult v roku 2010, dve z troch firiem uviedli, že v priebehu roka nedokázali nájsť dostatočný počet vhodných pracovníkov.

„Politika udržiavania si pracovníkov zo strany firiem sa stáva nevyhnutnou,“ hovorí Sébastien Delfosse, riaditeľ pre vzťahy s verejnosťou vo federácii zamestnávateľov Federgon. „Musí to ísť ruka v ruke so školením, pretože s tým, ako trh dospieva, si užívatelia začínajú klásť otázky týkajúce sa kvality služieb. Sektorová dohoda podpísaná v septembri 2011 už obsahuje požiadavku na školenie pre všetkých nových pracovníkov v tomto odvetví.“ Každá firma musí tiež organizovať minimálne 11 hodín školení na pracovníka ročne.

V roku 2011 spoločnosť s poukazmi na služby zamestnávala v priebehu roka v priemere 63 pracovníkov, ale fluktuácia zamestnancov bola dosť vysoká: 25,2% pracovníkov bolo novými účastníkmi systému a v porovnaní s rokom 2010 z neho vystúpilo 18,2%.

Podľa federácie zamestnávateľov Federgon sa však iba 8% pracovníkov prostredníctvom poukážok na služby, ktorí opustia systém, následne ocitne medzi nezamestnanými. „Väčšina pracovníkov, ktorí z tohto odvetvia odídu to robí jednoducho preto, aby mohli pracovať v tradičnom (nepodporovanom) súkromnom sektore,“ zdôrazňuje riaditeľ vzťahov s

verejnosťou Federgon Sébastien Delfosse. „Nie je to dobrá vec pre stabilitu nášho odvetvia, ale je to pozitívne pre rozvoj zamestnanosti vo všeobecnosti.“ Existuje tiež značný pohyb pracovníkov prostredníctvom poukážok na služby z jednej firmy do druhej. Keďže sa musia usilovať nejako vyrovnať s ťažkosťami s náborm nových zamestnancov, niektoré firmy sa usilujú lákať pracovníkov prostredníctvom poukážok na služby z iných firiem tým, že im ponúkajú nejaké doplňujúce zvýhodnenia (doplňkové bonusy atď.).

9. 2. 9. Financovanie schémy poukazov na služby

Vďaka belgickým vládnym dotáciám stáli poukážky na služby v hodnote 21,72 € za odpracovanú hodinu pri zakúpení jednotlivými používateľmi iba 7,50 € (pred odpočítaním dane). Štúdiá vykonaná pre belgickú vládu ukazuje, že v dôsledku úspechu schémy poukazov na služby dosiahli jej hrubé náklady na verejné prostriedky v roku 2011 1,65 mld. €. Väčšina týchto nákladov vyplýva z príspevku štátu na platbu poukazov na služby (1,4 mld. €) a straty z odpočítania dane (220,9 mil. €). Rastúca popularita systému viedla k výraznému nárastu nákladov aj v ďalšom období. Do roku 2013 celkové náklady dosiahli 1,9 miliardy € (čo predstavuje asi 0,5% HDP), čo z neho robí jednoznačne najdrahšiu politiku trhu práce v Belgicku.

Tá istá správa však zdôrazňuje, že vďaka priamym a nepriamym účinkom schémy boli čisté náklady na poukážky na služby určené do verejnej siete v roku 2011 iba 527,3 mil. €, t.j. 3 520 € na každého pracovníka prostredníctvom poukážok na služby, ktorý bol nezamestnaný.

Vďaka rozdielnemu rastu počtu pracovníkov prostredníctvom poukážok na služby a príspevku štátu na poukážky sa v posledných rokoch tento údaj ešte mierne znížil. Priame a nepriame účinky, ktoré belgická vláda zohľadňuje, sú najmä:

- zníženie dávok v nezamestnanosti vyplácaných tým, ktorí si nájdu zamestnanie prostredníctvom poukazov na služby,
- zvýšený príjem z príspevkov na sociálne poistenie,

- zvýšené príjmy z DPH: ľudia, ktorí si nájdu prácu prostredníctvom poukážok na služby, vidia ich príjmy stúpať, a preto pravdepodobne spotrebujú viac,
- zvýšené daňové príjmy používateľov: vďaka poukážkam na služby sa niektorí vrátili späť do práce alebo pracujú dlhšie. V štúdiu uskutočnenej v roku 2010 jeden používateľ z 10 a 5% ich partnerov uviedol, že pomoc poskytovaná prostredníctvom poukazov na služby mu umožnila pracovať v priemere o 1,4 dňa viac týždenne.

„Existujú aj efekty spätnej väzby, ktoré sa nedajú okamžite merať,“ zdôrazňuje Caroline Van Beveren z riaditeľstva pre integráciu nezamestnaných z belgického ministerstva práce. „Napríklad existujú starší ľudia, ktorí nemusia ísť do domova dôchodcov (čo je pre štát nákladné), pretože môžu platiť pomoc pri upratovaní a varení.“

Ak by sa museli znížiť verejné investície do tohto systému, federácia zamestnávateľov Federgon by sa zasadzovala o ukončenie odpočtu dane za nákupy poukážok na služby alebo mierne zvýšenie ceny za hodinu poukážky na službu pre používateľa. „Sme presvedčení, že existuje priestor na zvýšenie ceny pre používateľa,“ vysvetľuje riaditeľ pre vzťahy s verejnosťou Federgon Sébastien Delfosse. „Keď bol systém pôvodne navrhnutý, išlo o to, aby sa pre používateľa stanovila vyššia tarifa, ale z volebných dôvodov sa málokedy našiel niekto, kto by sa odvážil ju zvýšiť. Cena sa po odpočítaní dane znižuje, ale nemyslím si, že veľa používateľov by sa zaobišlo bez týchto služieb. Pracovníci prostredníctvom poukážok na služby, by dozaista nestratili opodstatnenie, ani ak by bola daňová áľava zrušená, pretože táto schéma vyvolala potrebu v mnohých rodinách. Videli sme to počas hospodárskej a finančnej krízy v roku 2008: s výnimkou niektorých ľudí, ktorí prišli o prácu, tí, ktorí sa dostali do finančných ťažkostí, radšej znížili ostatné výdavky, ako by sa zaobišli bez svojho domáceho pracovníka.“

9. 2. 10. Sociálny dialóg

198



Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk

www.employment.gov.sk

www.ia.gov.sk

Skutočnosť, že pracovníci prostredníctvom poukážok na služby sú zamestnávaní vo firmách (a nie u izolovaných jednotlivcov), je prvkom, ktorý uľahčuje ich zoskupenie do odborových zväzov a organizovanie sociálneho dialógu.

9. 2. 10. 1. Na úrovni odvetvia

V Belgicku je väčšina kolektívnych dohôd v súkromnom sektore dohodnutých na odvetvovej úrovni. Kolektívne vyjednávania sa uskutočňujú odvetvie po odvetví a zúčastňujú sa na nich zástupcovia zamestnávateľských a zamestnaneckých združení v danom odvetví. Zastúpené sú v nich tri hlavné belgické odborové federácie. Počas rokovaní hovorí za stranu zamestnávateľa federácia Federgon, ktorej firmy s poukazmi na služby predstavujú takmer 40% trhu s poukazmi na služby.

Pre poukazy na služby existuje špeciálna bipartitná úprava. „Vďaka bipartitnej komisii pre odvetvie práce na poukážky na služby sa nám podarilo vytvoriť skutočný stav zamestnania pre pracovníkov v tomto sektore,“ vysvetľuje Philippe Yerna, generálny sekretár odborového zväzu pracovníkov v potravinách a službách (CSC). „Týmto spôsobom sme boli schopní vyjednať koncoročný bonus, bonus za členstvo v odboroch, preplatenie cestovných nákladov, výbor správcov obchodov, lepšie platové podmienky atď.“ Sociálni partneri tiež dospeli k dohode o zlepšení kvality pracovných zmlúv, ktorá je zakotvená v právnych predpisoch. Okrem toho sa do odvetvových kolektívnych zmlúv dostalo povinné odborné vzdelávanie.

Väčšina zamestnancov zamestnaných v rámci systému poukážok na služby je krytá kolektívnou zmluvou pre toto odvetvie, čo však neplatí pre všetkých. Niektoré firmy alebo združenia, ktoré sa zaoberajú hlavne inými činnosťami (upratovanie kancelárií, pomoc s rodinou atď.) môžu tiež prijať pracovníkov prostredníctvom poukážok na služby a priradiť ich k činnostiam povoleným v rámci systému. Títo pracovníci potom môžu spadať pod kolektívnu zmluvu pre hlavné odvetvie, v ktorom je ich firma aktívna. Odbory tam všeobecne vyjednali priaznivejšie podmienky ako v odvetví poukazov na služby (keďže

sociálny dialóg v týchto iných odvetviach má dlhšiu históriu ako v prípade poukazov na služby). Niektoré z týchto podnikov zakladajú samostatné firmy, v ktorých zamestnávajú iba pracovníkov prostredníctvom poukážok na služby, aby ich udržali v rámci kolektívnej zmluvy pre odvetvie poukážok na služby.

9. 2. 10. 2. Na úrovni podnikov

Fluktuácia zamestnancov v tomto odvetví je jednou z brzd pri organizovaní sa týchto pracovníkov v odboroch. V roku 2011 bolo 25,2% pracovníkov v rámci tohto systému novými účastníkmi a 18,2% z neho odišlo v porovnaní s rokom 2010. Napriek tomu „je miera organizovania pracovníkov prostredníctvom poukážok na služby asi 60%,“ hovorí Philippe Yerna. „Keď sa konajú voľby na pracovisku, máme ťažkosti s hľadaním kandidátov v najmenších podnikoch v tomto odvetví. Je na nich vyvíjaný tlak, aby stiahli svoje kandidatúry.

Stále je v našom prostredí dosť ľudí, ktorí si mysleli, že by si mohli rýchlo zarobiť založením firmy zaoberajúcej sa poukazmi na služby, ale mnohí z nich čoskoro skrachujú, pretože nemajú potrebné manažérske schopnosti. Je nemožné mať konštruktívne partnerské vzťahy s takýmito ľuďmi. A aj keď máme kandidátov, musíme si nájsť čas, aby sme im poradili a vyškolili ich... Odbory v tomto odvetví ešte nie sú samozrejmosťou.“

9. 2. 11 Záruky v prípade neprítomnosti zamestnávateľa

Veľa dohôd podpísaných medzi používateľmi a firmami poskytujúcimi poukážky na služby ustanovuje, že používateľ, ktorý odchádza do zahraničia, nemusí počas tohto obdobia platiť za služby pracovníka, pokiaľ to používateľ oznámi firme 15 dní vopred. Firma sa potom musí pokúsiť nájsť náhradného používateľa pre služby tohto pracovníka, alebo inak urobiť administratívne kroky, ktoré ju oprávňujú na dočasné prepustenie tohto zamestnanca.

Mnoho firiem vo svojich dohodách uvádza, že používatelia, ktorí upozorňujú na neprítomnosť iba na poslednú chvíľu, budú musieť uhradiť všetky náklady na poukaz na službu, konkrétne 21,72 €.

9. 2. 12. Postupná regulácia

Aj keď sa legislatíva o systéme poukážok na služby v posledných rokoch výrazne rozvinula, stále ponechala značný priestor voľnosti podnikom pôsobiacim v tomto sektore.

Za najvýraznejšie zmeny v poslednom období sa vo všeobecnosti považuje:

- 60% nových pracovných miest s poukazmi na služby musí byť pridelených tým, ktorí majú plnú dávku v nezamestnanosti alebo čerpajú „príjem na integráciu“ (sociálna dávka). Ak v ich regióne nie je nikto, kto má úplnú dávku v nezamestnanosti alebo integračný príjem, môžu firmy požiadať o výnimku z vykonávania tohto opatrenia,
- keď vznikne podnik poskytujúci poukážky na služby, tento musí zložiť istinu (akoby základné imanie) vo výške 25 000 €. Ide o regulačné opatrenie, ktoré by malo zamedziť, aby tieto firmy zakladali špekulanti, ktorí založili spoločnosť poskytujúcu poukaz na služby s cieľom profitovať zo systému dotovaného štátom, ale ktorí nemajú v úmysle správne riadiť svoju firmu, starať sa o svojich pracovníkov atď.

Vzhľadom na tisíce podnikov, ktoré majú v súčasnosti licenciu, sa odborové organizácie domnievajú, že je potrebné odvetvie výraznejšie očistiť. „Licenčná politika pre tieto firmy je príliš otvorená,“ tvrdí Jean-Francois Macours, právny poradca FGFB (General Labor Federation of Belgium). „Napríklad v rámci schémy poukazu na služby nie je povolené čistenie staveniska. A napriek tomu stačí, keď vo svojich stanovách uvedie, že časť jej aktivít sa týka poukážok na služby, stavebná firma môže získať licenciu na poukážku na službu. Pretože neexistuje ustanovenie, aby licenčná komisia odmietla schváliť žiadosť na základe podozrenia, že poukazy na služby budú použité na zakázané činnosti.“

9. 2. 13. Budúci vývoj

201

...

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Všetky ciele, ktoré si belgická vláda stanovila pri zavedení systému poukazov na služby, boli dostatočne dosiahnuté: pre najmenej kvalifikovaných pracovníkov boli vytvorené desiatky tisíc pracovných miest, veľká časť nelegálnej práce v domácom sektore bola legalizovaná a používatelia sú šťastní, že môžu tráviť viac času rodinným životom a svojimi profesionálnymi aktivitami vďaka pomoci pracovníkov poukážok na služby. Úspešnosť tejto schémy bola ešte väčšia, ako ktokoľvek dúfal. Na druhej strane obeťou tohto úspechu sú verejné financie, ktoré táto schéma vo vysokej miere zaťažuje, keďže 71% nákladov pokrývajú verejné dotácie.

Všetci aktéri v tomto odvetví preto s napätím očakávajú, aký bude jej ďalší vývoj, keďže prechod zodpovednosti za ňu na regionálne vlády predstavuje veľkú výzvu, hoci aj tieto vlády jednoznačne deklarujú, že systém považujú za prínos a preto chcú jeho fungovanie udržať.

9. 3. Ženevský kantón: poukazy na zamestnanie

Systém zamestnaneckých poukazov existuje v kantóne Ženeva od roku 2004. Je známy ako Chèque Service a od 1. januára 2008 orgány delegovali jeho vedenie na súkromné sociálne podniky (PRO). Umožňuje zamestnávateľovi platiť poplatky za sociálne poistenie za ľudí poskytujúcich služby v domácnosti zamestnávateľa (starostlivosť o domácnosť, záhrada, stráženie atď.), aj keď sú títo pracovníci nelegálne vo Švajčiarsku. Systém má štyri ciele:

- zjednodušenie práce pre zamestnávateľov tým, že sa v ich mene uvedú dostanú mzdy ich domácich pracovníkov do systémov povinného sociálneho poistenia (individuálni zamestnávatelia by si mohli tieto formality vybaviť sami, zložitost' švajčiarskeho systému sociálneho zabezpečenia však sťažuje ich zvládnutie),
- poradenstvo jednotlivým individuálnym zamestnávateľom v pracovnoprávných vzťahoch a sociálnom poistení ich domácich pracovníkov, - podpora sociálnej ochrany pracovníkov v domácnosti, - podpora transparentných pracovných vzťahov.

Systémy poukážok na zamestnanie existujú aj v ďalších frankofónnych švajčiarskych kantónoch a v Ticine.

9. 3. 1. Opis fungovania systému

Na registráciu v službe Chèque musí individuálny zamestnávateľ zaslať PRO členský formulár podpísaný zamestnávateľom a zamestnancom spolu s kópiou preukazu starobného a invalidného poistenia zamestnanca alebo nejakou formou identifikačného dokladu pre zamestnanca (čo môže byť doklad totožnosti vydaný krajinou pôvodu, ak je zamestnancom cudzinec). Služba Chèque sa teda nezaobera sprostredkovaním kontaktov zamestnávateľov s potenciálnymi pracovníkmi pre domácnosti zamestnávateľov.

Hneď ako služba Chèque dostane dokumenty, zašle zamestnávateľovi knihu poukážok použitých na priznanie mzdy a faktúru za štvrt'ročný preddavok na poplatky, ktoré sa majú zaplatiť (na základe odhadu zamestnávateľa a zamestnanca o počte hodín, ktoré majú byť odpracované).

Individuálny zamestnávateľ každý mesiac zasiela spoločnosti mzdové vyhlásenie, v ktorom sa uvádza počet hodín, ktoré zamestnanec skutočne vyčerpal (v prípade pevnej mesačnej mzdy ho môže zamestnávateľ automaticky priznať aj za celý aktuálny rok). Toto vyhlásenie musí byť podpísané zamestnávateľom a zamestnancom. Každý z nich si ponechá potvrdenie o zaplatenej mzde.

Služba Chèque potom vypočítava príspevky na sociálne poistenie, fakturuje ich zamestnávateľovi a odvádza ich do príslušných fondov sociálneho poistenia: starobné a invalidné poistenie, poistenie v nezamestnanosti, poistenie v materstve, rodinné prídavky a pracovné a mimopracovné úrazové poistenie. Ak hrubá mzda predstavuje najmenej 1 740 CHF (1 585,19 €) mesačne, služba Chèque zaregistruje zamestnanca do fondu sociálneho zabezpečenia (druhý pilier). Po dosiahnutí 50% miery zamestnanosti u jedného zamestnávateľa ponúka služba Chèque tiež „poistenie pre prípad straty z dôvodu choroby“. Toto pokrýva 80% miezd zamestnanca až do maximálnej výšky 730 dní (a po čakacej dobe

30 dní). Ak je miera zamestnanosti nižšia, zamestnávateľ musí zamestnancovi naďalej vyplácať mzdu počas stanoveného obmedzeného obdobia, ktoré sa líši podľa odpracovaných rokov (v súlade so švajčiarskou „Bernskou stupnicou“) za predpokladu, že zamestnanec pracoval pre tohto zamestnávateľa najmenej tri mesiace.

Na konci roka dostane individuálny zamestnávateľ záverečnú ročnú kalkuláciu a mzdový list zamestnanca.

9. 3. 2. Mzdy

Služba Chèque vyžaduje, aby u nej zaregistrovaní zamestnávatelia uplatňovali štandardnú pracovnú zmluvu platnú pre Ženevu a monitoruje dodržiavanie minimálnych mzdových taríf. Minimálna mzda v Ženeve, ktorá je na úrovni 23 CHF (20,89 €), je nad švajčiarskou federálnou sadzbou pre nekvalifikovaných zamestnancov. Mzda bola stanovená na základe ľudového regionálneho (kantonálneho) referenda na jeseň minulého roka s účinkom od 1. novembra 2020. Odmena vyjadrená ako hodinová mzda sa pohybuje pod hranicou priemernej mzdy v kantóne (36 CHF, 32,70 €), zväčša buď na úrovni minimálnej hodinovej mzdy, alebo v rozpätí 15% nad ňou.

Väčšina zmlúv (64%) je uzavretá na dobu 4 hodín týždenne (pracovník však môže nahromadiť niekoľko takýchto zmlúv s rôznymi zamestnávateľmi) a 14% je na 4 až 8 hodín, zatiaľ čo iba 5% je na pracovný čas viac ako 22 hodín týždenne.

9. 3. 3 Nárast počtu používateľov

K 25. júnu 2012 spravovala služba Chèque 4 885 aktívnych zmlúv pre 4 670 zamestnávateľov. Pri 96% týchto zmlúv je zamestnancom žena. Väčšina zmlúv sa týka domácich prác a starostlivosti o deti. „Toto číslo je stále obmedzené v porovnaní s celkovým počtom súkromných osôb, ktoré zamestnávajú niekoho v domácnosti,“ poznamenáva Martine Bagnoud, tajomníčka odborového zväzu SIT (Medziodborový zväz pracovníkov). „Tento celkový údaj sa odhaduje na asi 30-tisíc.“ Neustále sa však mení, najmä preto, že v

roku 2008 vstúpil do platnosti zákon, ktorý stanovuje prísnejšie tresty za nelegálne zamestnávanie. Z 1 273 v roku 2006 sa počet zmlúv zvýšil na 3 406 v roku 2008 a odvtedy sa postupne zvyšuje.

9. 3. 4. Pracovné vzťahy

Podľa tohto ženevského systému je zamestnávateľom súkromná osoba a zostáva ním. Spoločnosť PRO je iba sprostredkovateľ.

Služba Chèque odporúča zamestnávateľom vypracovať písomnú zmluvu, aj keď to podľa švajčiarskych právnych predpisov nie je povinné. „Stačila by ústna zmluva,“ vysvetľuje Anne Babel, vedúca služby Chèque v spoločnosti PRO. „Bolo by to právne platné, ale neodporúčame to. To znamená, že aj v prípade ústnej zmluvy dostaneme formulár o členstve a vyhlásenia o mzde, ktoré nám umožňujú poradiť zamestnávateľom a zamestnancom v akýchkoľvek otázkach týkajúcich sa ich práv a povinností: skúšobné doby, vyplácanie miezd, ak je zamestnávateľom neprítomný (zamestnávateľ ich musí zaplatiť, ak absencia nebola vopred oznámená) atď. V prípade sporu poskytneme zmluvným stranám službu právneho poradenstva.“

Systém nerieši všetky problémy, s ktorými sa v odvetviach tohto druhu často stretávajú (prepúšťanie cez noc, neplatené nadčasy za starostlivosť o deti atď.), ale poskytuje stranám niekoho, koho môžu vyzvať. Odborový zväz má silné postavenie voči všetkým zamestnávateľom, ktorí systém používajú, bez rešpektovania štandardných ustanovení zmluvy, ktoré súdy považujú za záväzné. SIT (Medzioborový zväz pracovníkov) pravidelne pomáha pracovníkom v domácnosti pri uplatňovaní ich práv na pracovných súdoch, aj keď sú pracovníci vo Švajčiarsku v neregulárnej situácii. „Rozhodnutie federálneho tribunálu, najvyššieho švajčiarskeho súdu, je v tejto otázke veľmi jasné,“ hovorí Christian Ducret, riaditeľ odboru solidarity a zamestnanosti na kantonálnom úrade práce. „Aj keď niekto

zamestnáva neregistrovaného pracovníka, nijako to neuberá na povinnosti zamestnávateľa dodržiavať právne predpisy v oblasti práce a sociálneho zabezpečenia.“ Ak neexistuje žiadna písomná zmluva upravujúca dĺžku ročnej dovolenky, uplatňujú sa ustanovenia štandardnej zmluvy platnej v Ženeve (platená dovolenka štyri alebo päť týždňov ročne). U zamestnancov platených za hodinu môže platba za sviatok mať pravdepodobne formu nie prevodu v čase čerpania dovolenky, ale skôr ako sumy vyplatenej nad rámec základnej mzdy počas celého roka. „To často predstavuje problém je, ak majú pracovníci niekoľko zamestnávateľov a u každého z nich pracujú len pár hodín,“ zdôrazňuje Martine Bagnoudová, tajomníčka odborového zväzu SIT (Medziodborový odborový zväz pracovníkov). „Namiesto štvortýždňovej dovolenky stanovenej v štandardnej zmluve zamestnávateľa radšej využívajú na pokrytie dovolenky možnosť zaplatiť okrem mzdy 8,33% navyše. V takom prípade pracovník čerpá dovolenku nie vtedy, keď chce, ale keď zamestnávateľa odchádzajú na dovolenku, a to je komplikovaná záležitosť, ak má viac zamestnávateľov. V mnohých prípadoch sa pracovníci nikdy nedostanú k tomu, aby si vybrali dovolenku.“

Christian Ducret, riaditeľ odboru solidarity a zamestnanosti na Kantonálnom úrade práce, medzitým poznamenáva, že „počas prázdnin sa niekedy stáva, že jednotlivci požiadajú svojho zamestnanca, aby sa naďalej staral o domácnosť, ale zveria mu úlohy, na ktorých výkon nemusí mať vždy čas počas svojej obvyklej pracovnej doby – napríklad nejaké hĺbkové čistenie. To sa deje hlavne počas krátkych prázdnin, v zime.“

9. 3. 5. Sociálne zabezpečenie zahraničných pracovníkov

Pri odchode zo Švajčiarska si môže pracovník vybrať z Fondu kantonálnych dávok sumy, ktoré zaplatil na starobné a invalidné poistenie, za predpokladu, že predloží dôkaz o tom, že plánuje pobyt v inej krajine. Ak bola medzi Švajčiarskom a krajinou určenia podpísaná dohoda o sociálnom zabezpečení, bude mať po dosiahnutí zákonného dôchodkového veku

v krajine svojho bydliska nárok na dávky kryté zaplatenými príspevkami, v takom prípade nemá právo požadovať náhradu týchto príspevkov.

9. 3. 6. Nelegálni pracovníci v domácnosti

Orgány kantonálnej kontroly pracovnoprávnych vzťahov (inšpekcia práce), ktoré si uvedomujú nedostatok pracovných síl v tomto sektore, nevykonávajú žiadne spontánne kontroly zamestnávateľov. Zákon o nelegálnej práci nevyžaduje výmenu informácií medzi fondmi zamestnaneckého poistenia a orgánmi registrácie obyvateľstva, s výnimkou prípadov, keď je neoprávnený pobyt spojený s neprihlásením sa na sociálne poistenie. Je teda veľmi nepravdepodobné, že by zamestnávateľ, ktorý rešpektuje minimálnu mzdu a platí sociálne poistenie, čelil kontrolám úradov, pokiaľ sa táto osoba nedopustí iného závažného priestupku ako zamestnania neoprávneného rezidenta.

PRO, súkromná firma, ktorá riadi služby Chèque, je povinná zachovávať mlčanlivosť o údajoch poskytovaných jej členmi. Jednoducho prenáša tieto údaje do Kantonálneho fondu zamestnaneckého poistenia, aby zabezpečil registráciu a prevod príspevkov svojich klientov na sociálne poistenie. Nie je potrebné kontrolovať, či je prítomnosť zamestnancov vo Švajčiarsku povolená, a ani v prípade, že sa dozvie o utajovaných situáciách, neprezradí ich imigračným orgánom.

Ľudia, ktorí sa ocitnú v nezákonných situáciách, ktorí sú zamestnaní v rámci systému služieb v Chèque, teda nie sú vystavení riziku, že budú vypovedaní orgánom, ktoré by ich mohli deportovať. Rovnako ako ostatní zárobkovo činní, aj oni majú nárok na rôzne druhy poistenia uzatvorené v rámci systému (dávky v materstve a materstve, dôchodky atď.) - s výnimkou dávok v nezamestnanosti, ktoré sú vyhradené len pre ľudí legálne zamestnaných vo Švajčiarsku. Príspevky na poistenie v nezamestnanosti sú povinné pre všetkých zamestnancov, či už v normálnej situácii, alebo nie, ale tí, ktorí sa nachádzajú v nezákonnej situácii, nemôžu mať z tohto krytia nárok, ak stratia zamestnanie.

Účasť na službe Chèque môže pomôcť prisťahovalcom bez dokladov získať doklady potrebné na nápravu ich situácie vo Švajčiarsku, ale nie je to zaručené. „Musíte dokázať, že ste vo Švajčiarsku najmenej osem rokov, aby ste získali povolenie z humanitárnych dôvodov,“ vysvetľuje Martine Bagnoud, tajomníčka odborového zväzu SIT (Medzioborový odborový zväz pracovníkov). „Jedným zo spôsobov, ako to dokázať je, že ste počas tohto obdobia mali preukaz starobného a invalidného poistenia. Ak je osoba zadržaná na ulici, napríklad počas kontroly totožnosti požiadame o humanitárne povolenie. Vtedy môže pomôcť preukázanie toho, že je osoba sebestačná a že je už roky prihlásená na sociálne poistenie. To znamená, že pre tieto povolenia neexistujú objektívne kritériá, a preto sa vydávajú náhodne.“

Nie sú k dispozícii žiadne oficiálne štatistiky o počte ľudí v nezákonných situáciách, ktorí sú zamestnaní v rámci systému služieb v Chèque. Ženevské oddelenie solidarity a zamestnanosti bolo citované v novinách Le Temps, keď vyhlásilo, že 40% týchto zamestnancov je z krajín mimo Európy a z tých 40% „si možno predstaviť, že dve tretiny sú tu nelegálne“.

Je potrebné poznamenať, že toto tolerovanie pracovníkov v nezákonných situáciách je súčasťou systémovej politiky kantónu Ženeva, ktorý čelí nedostatku pracovných síl v tomto sektore. Situácia, z hľadiska tolerancie zo strany verejných orgánov nie je rovnaká vo väčšine ostatných kantónov Švajčiarskej konfederácie.

9. 3. 7. Príjmy fondu sociálneho poistenia

Pretože používatelia nemajú k dispozícii žiadne odpočty daní a orgány neposkytujú nijaké dotácie, tento systém poukazov na zamestnanie nestojí ženevské kantonálne orgány nič. Na druhej strane sú platby sociálneho poistenia od zamestnávateľov a zamestnancov plusom pre fondy sociálneho poistenia.

„Tieto fondy nemali od týchto kategórií pracovníkov a zamestnávateľov vôbec žiadne príjmy, kým nebol tento systém zavedený v roku 2004,“ upozorňuje Christian Ducret,

riaditeľ odboru solidarity a zamestnanosti na Úrade práce kantónov. „V súčasnosti máme v týchto fondoch sociálneho poistenia deklarovanú kumulovanú hrubú mzdu v hodnote 35 miliónov CHF (31,9 milióna €), a z roka na rok zaznamenávame lineárny vývoj.“

9. 4. Zhrnutie

Poukážkové systémy poznajú v rôznom rozsahu vo viacerých krajinách Európskej únie. V jednotlivých charakteristikách a v podmienkach a nastaveniach sa tieto systémy líšia, ale princíp býva rovnaký. Poukážkové schémy okrem vyššie uvedených krajín poznajú v rôznych podobách aj v Rakúsku, Nemecku, Taliansku, dokonca uý aj na Slovensku.

Slovenskému systéemu sa v tejto analýze bližšie nevenujeme. Je to najmä preto, že ho s účinnosťou od 1. mája 2018 zaviedol zákon č. 112/2018 Z. z. o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch a navyše sa reálne začal uplatňovať až v roku 2019, keď k nemu MPSVR SR vydalo vykonávaciu vyhlášku. Boli tak splnené podmienky formálnej existencie systému, ale podmienky na jeho skutočné fungovanie a teda rozsiahlejšie a štatisticky zaujímavejšie využívanie zatiaľ naplnené neboli. MPSVR nerobí servisným poukážkamm žiadnu propagáciu, dokonca o nich často nevedia ani samotné sociálne podniky, ktoré by za ne zvýhodneným spôsobom mohli poskytovať svoje služby, preto niet v podstate čo analyzovať a vyhodnocovať. Navyše práve z týchto dôvodov (ako aj z dôvodu plánovanej novelizácie zákona v roku 2021) uvádzame úspešné príklady, ako možnú motiváciu na vylepšenie slovenského systému servisných poukážok tak z legislatívneho, ako aj v výkonného hľadiska. Naopak za najrozšírenejší systém poskytovania služieb prostredníctvom poukážok možno jednoznačne označiť belgický.

Tri systémy, ktoré sme skúmali v tejto kapitole majú spoločné množstvo výhod pre pracovníkov v domácnosti aj pre ich zamestnávateľov:

- pracovníci v domácnosti majú prístup k dávkam sociálnej ochrany (dôchodky, zdravotné poistenie, úrazové poistenie atď.),
- tieto systémy sa ľahko pripájajú a používajú tak pre pracovníka, ako aj pre zamestnávateľa,

- administratívne formality sú pre zamestnávateľa zjednodušené,
- pracovníkovi je zaručená minimálne zákonná minimálna mzda,
- zamestnanec bude určite riadne deklarovaný (legalizovaný), pretože je vylúčené riziko administratívnych chýb v dôsledku neskúsenosti jednotlivého súkromného zamestnávateľa,
- v prípade problému s pracovným pomerom alebo otázok týkajúcich sa právnych predpisov má zamestnanec aj zamestnávateľ niekoho, od koho môžu požiadať o radu, - systémy umožňujú legálne zamestnanie hlavne ľuďom s nízkou kvalifikáciou.

Tieto tri systémy sú tiež v súlade s Dohovorom MOP č. 189 a Odporúčaním MOP č. 201 o dôstojnej práci pre pracovníkov v domácnosti.

Uplatňovanie niekoľkých aspektov týchto noriem je uľahčené najmä schémami tohto druhu:

- článok 11 o minimálnej mzde: „Každý člen prijme opatrenia na zabezpečenie toho, aby pracovníci v domácnosti požívali minimálne mzdové krytie, ak také existuje, a aby sa odmena stanovovala bez diskriminácie na základe pohlavia.“
- článok 13 o bezpečnosti a ochrane zdravia: „Každý pracovník v domácnosti má právo na bezpečné a zdravé pracovné prostredie. Každý člen prijme v súlade s vnútroštátnymi zákonmi, inými právnymi predpismi a praxou účinné opatrenia na zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov v domácnosti s náležitým ohľadom na špecifické vlastnosti práce v domácnosti.“
- článok 14 o sociálnom zabezpečení: „Každý člen prijme príslušné opatrenia v súlade s vnútroštátnymi zákonmi a inými právnymi predpismi a pri náležitom zohľadnení špecifik domácej práce, aby zabezpečil, že pracovníci v domácnosti budú mať podmienky, ktoré nie sú menej priaznivé ako podmienky uplatniteľné na pracovníkov vo vzťahu k ochrane sociálneho zabezpečenia, a to aj pokiaľ ide o materstvo.“

Niekoľko článkov dohovoru ustanovuje konzultácie s odborovými zväzmi. Formalizácia práce v domácnosti prostredníctvom schém, ktoré sú opísané v tejto správe, pomáha pri realizácii týchto konzultácií. Zvyšovanie viditeľnosti pracovníkov v domácnosti a ich vyradenie z nelegálneho zamestnania uľahčuje ich nábor do odborov, ktoré potom môžu

vyjednávať alebo konzultovať v ich mene. Mnoho vlád by bolo schopných vyvinúť systémy tohto druhu v iných krajinách a prispôbiť ich národnému kontextu. Pre rozvoj sociálneho dialógu je nevyhnutná existencia partnera na strane zamestnávateľa, hoci príklad zo Ženevy ukazuje, že je možné aspoň na začiatku vytvoriť systém poukazov na služby bez toho, aby zamestnávateľov zastupovalo združenie.

Príklady z Francúzska a Ženevy ukazujú, že tieto systémy je možné dlhodobo rozvíjať a financovať, keď už zo strednodobého hľadiska znamenajú pre verejné financie a/alebo fondy sociálneho poistenia dodatočný príjem. To zatiaľ neplatí v Belgicku, kde verejné financie vložené do systému stále prevažujú nad odhadovanou finančnou návratnosťou, ale belgická vláda, ktorá systém vytvorila v roku 2003, dosiahla ciele, ktoré si sama stanovila - vytváranie pracovných miest a boj proti práci bez dokladov.

10. PRACOVNÁ INTEGRÁCIA DLHODOBO NEZAMESTNANÝCH PROSTREDNÍCTVOM PLATENEJ PRÁCE V DOMÁCNOSTI V PODMIENKACH SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Informácie zhrnuté, popísané, vysvetlené a analyzované v predošlých kapitolách tejto práce umožňujú urobiť niektoré analytické závery a odporúčania vo vzťahu k možnosti zaradiť platenú prácu v domácnosti (alebo platené služby pre domácnosti) do arzenálu nástrojov aktivácie, resp. pracovnej integrácie dlhodobo nezamestnaných ľudí na Slovensku. Preukázali sme, že rozsah neplatennej práce v domácnosti v SR je enormný a v porovnaní k ekonomickej trhovej činnosti, ktorá predstavuje jednotlivé zložky HDP jeho peňažná

hodnota predstavuje takmer tretinu slovenského hrubého domáceho produktu, čo je hodnota porovnateľná s inými členskými krajinami Európskej únie.

Ešte dôležitejší pre odhad potenciálu nahradenia neplatenej práce v domácnostiach plateným trhovým substitútom je prepočet, podľa ktorého (na základe údajov za rok 2011) predstavuje peňažná hodnota realizovanej neplatenej práce v Slovenskej republike 19 036,88 mil. € so zahrnutím trhových činností a 16 898,68 mil. € bez nich. Inými slovami, ak by si slovenské domácnosti mali všetko, čo si dnes zabezpečujú neplatenou prácou v domácnosti zrazu nakupovať, prinieslo by to nárast ich spotreby o 17, resp. 19 miliárd eur každý rok.

10. 1. Potenciál nových pracovných miest

Podľa údajov Štatistického úradu SR dosahovala v roku 2011 priemerná mesačná mzda pracovníka národného hospodárstva na plný úväzok výšku 786 €. Ročná mzda takéhoto pracovníka teda dosiahla 9 432 €. Z uvedených údajov teda vyplýva, že ak by sme ročnú peňažnú hodnotu neplatenej práce v domácnosti na Slovensku za rok 2011 preniesli do prostredia trhového poskytovanie služieb, ktoré by činnosti tvoriace neplatenú prácu v domácnosti nahradili, prispeli by sme tak teoreticky k vytvoreniu 2 miliónov, resp. 1,802 milióna nových pracovných miest na plný úväzok s platom na úrovni priemernej mzdy.

Berúc do úvahy fakt, že relatívne veľké množstvo činností, ktoré tvoria neplatenú prácu v domácnosti nemožno prirovnať k pracovným miestam, ktoré by zamestnávateľia ohodnotili na úrovni priemernej mzdy, ale celkom určite nižšej, ba dokonca berúc do úvahy, že časti práce (niektorým činnostiam) v domácnostiach nemožno priradiť vyššiu hodnotu vyjadrenú v odmene za vykonanú prácu než na úrovni minimálnej mzdy, je možné konštatovať, že vyššie uvedený počet teoreticky možných nových pracovných pri náhrade neplatenej práce v domácnosti trhovým substitútom by predstavoval jeden a pol násobok vyššie uvedeného odhadu.

Ide, samozrejme, len o teoretický prepočet, ktorý sa v praxi naplniť nemôže. Je na to niekoľko zásadných dôvodov:

- (1) je jasné, že nikdy nenastane situácia, že by sa ľudia úplne vzdali neplatenej domácej práce a všetku by presunuli do formy plateného trhového substitútu, bránia tomu viaceré okolnosti, ale najdôležitejšou je jednoduchý fakt, že členovia domácností budú mať vždy silné neekonomické motivácie, aby aspoň činnosti, ktoré tvoria prácu v domácnosti vykonávali vo forme neplatenej práce,
- (2) ekonomická sila slovenských domácností (ale toto nepochybne platí všeobecne, nielen pre Slovensko) nebude nikdy umožňovať, aby všetky domácnosti všetky činnosti nahradili trhovým substitútom, jednoducho nikdy nebudú mať všetky domácnosti v SR toľko finančných prostriedkov, aby si zaplatili outsourcovaný výkon všetkých prác v domácnosti,
- (3) nikdy nebude existovať na trhu ponuka, ktorá by dokázala bez limitu uspokojiť celkový dopyt po službách a tovaroch, ktoré by nahradili všetku neplatenú prácu v domácnosti a to nielen pre jej rozmanitosť v podobe jednotlivých činností (zdá sa, že to by bol najmenší problém), ale predovšetkým kvôli územnej dostupnosti – nepochybne nikdy nenastane situácia, že by každá domácnosť na každom mieste Slovenska mala dostupnú každú službu a každý tovar, ktorý môže nahradiť neplatenú prácu v domácnosti,
- (4) nikdy nebude ponuka trhových substitútov taká kvalitná a rozmanitá, aby v plnej miere uspokojila dopyt každého člena každej domácnosti v SR,
- (5) prípadné podnikanie v oblastiach, ktoré by mali ponúknuť trhovú substitútu neplatenej práce v domácnosti nesie so sebou istú, v niektorých oblastiach (pracovných činnostiach) dokonca aj relatívne vysokú mieru podnikateľského rizika vzhľadom na volatilitu dopytu, ktorá vyplýva najmä z možnosti relatívne jednoducho tieto činnosti nahradiť neplatenou prácou „vo vlastnej réžii“, čiže v prípade ekonomických výkyvov by toto „odvetvie“ patrilo medzi výrazne zasiahnuté – toto riziko núti prípadných podnikateľov v tejto oblasti plánovať investície do rozvoja podnikania veľmi obozretne,

(6) napokon, predpokladaný teoretický počet pracovných miest, ktorý uvádzame vyššie je taký vysoký, že by na jeho pokrytie nestačili všetky pracovné sily, ani keby sme dosiahli nulovú nezamestnanosť - toto je spôsobené nielen celkovým počtom obyvateľov SR v produktívnom veku, ale najmä ich vzdelanosťou a profesijnou štruktúrou, ako aj štruktúrou znalostí a zručností, je teda celkom isté, že nie každý, kto nemá prácu by chcel a mohol pracovať v oblastiach, ktoré by mohli slúžiť ako trhový substitút neplatennej práce v domácnosti, čo by síce bolo možné nahradiť pracovnou migráciou smerom na Slovensko, ale to by narážalo na ďalšie prekážky, takže v konečnom dôsledku je oprávnené konštatovať, že by Slovensko nemalo dostatok pracovných síl, aby pokrylo takýto vysoký dopyt, a to ani zahrňujúc potenciálnych pracovných migrantov.

Je nepochybným faktom, že dnes nemáme dostatok informácií, aby sme mohli reálne kvantifikovať potenciál náhrady neplatennej práce v domácnosti trhovými substitútmi. Môžeme maximálne stanoviť približné odhady. Tie sa však môžu a aj budú rôzniť. Realizácia uvedeného potenciálu totiž závisí od viacerých faktorov a každý z nich môže mať rôzne dopady na využitie onoho teoretického potenciálu.

Najviditeľnejší príklad ponúka ekonomická sila domácností, resp. cenová dostupnosť služieb a tovarov, ktoré by nahradili neplatenú prácu v domácnosti. Viaceré poznatky a zistenia, ktoré uvádzame v predošlých kapitolách, osobitne v 7. kapitole pokiaľ ide o obraz situácie na Slovensku a jej analýzu jednoznačne dokazujú, že ak by aspoň niektoré služby a produkty, ktoré môžu nahradiť neplatenú prácu v domácnosti boli cenovo dostupnejšie, resp. by na ne mali slovenské domácnosti viac (dostatok) peňazí, skutočne by si ich domácnosti radi kúpili (zaplatili). Tvrdiť teda, že si nemôžeme byť istí, či by vôbec slovenské domácnosti siahli k trhovým substitútom znamená ignorovať preukázateľné zistenia a poznatky. V akej miere by však k náhrade mohlo dôjsť je veľmi ťažké presnejšie definovať.

Napriek všetkým viditeľným nejasnostiam môžeme pracovať s odhadom na úrovni 15 až 20 percent. Berúc do úvahy trendy na trhu práce (najmä z hľadiska zaťaženia pracujúcich),

štruktúru neplatennej práce v domácnostiach, vývoj zručností a znalostí, ktoré majú členovia domácnosti (oproti minulosti je dnes oveľa menej ľudí, ktorí sú schopní vykonávať napr. rôzne opravy a rekonštrukcie či údržbové práce), zmeny v štruktúre a podobe domácností, ale aj trendy ovplyvňujúce životný štýl možno považovať uvedený potenciál za reálny minimálny odhad.

Ak teda budeme pracovať s takýmto odhadom, mohli by sme počítať s tým, že reálny potenciál nahradenia neplatennej práce v domácnosti trhovými substitútmi v SR predstavuje v oblasti tvorby nových pracovných miest zhruba 300-tisíc až 400-tisíc nových pracovných miest v rozsahu plného úväzku pri mzdách pohybujúcich sa okolo priemerného platu v národnom hospodárstve. Keďže, ako sme už konštatovali, takéto odmeňovanie sa javí pri viacerých činnostiach, ktoré tvoria súhrn neplatennej práce v domácnosti ako nereálne vysoké, reálne by sme mali odhadovať potenciál až 500-tisíc nových pracovných miest v službách pre domácnosť.

10. 2. Dlhodobá nezamestnanosť na Slovensku

To však ani zďaleka neznamená, že sme teda týmto spôsobom vedeli zapojiť do aktivačných činností, či do pracovnej integrácie rovnaký počet dlhodobo nezamestnaných. Na transformáciu uvedeného potenciálu na potenciál realizácie takéhoto aktivačného či integračného nástroja aktívnej politiky na trhu práce totiž bude vplývať niekoľko faktorov a niektoré z nich budú mať navzájom protichodný vplyv.

Skôr než si teda reálny potenciál využitia náhrady za neplatenú prácu v domácnosti na pracovnú aktiváciu a integráciu dlhodobo nezamestnaných v SR skutočne zdefinujeme, pozrime sa na bližšie na to, ako vyzerá dlhodobá nezamestnanosť v SR v súčasnosti. V tejto chvíli nedokážeme presnejšie predpovedať vývoj dlhodobej nezamestnanosti v najbližších dvoch rokoch, ktoré budú poznačené viacerými dôležitými trendmi s významným vplyvom na vývoj dlhodobej nezamestnanosti. Okrem iných máme na mysli zlepšovanie celkovej hospodárskej situácie v SR spôsobené globálnym ekonomickým oživením po kríze

spôsobenej pandémie koronavírusu COVID-19. Toto oživenie bude evidentné, zároveň však veľmi krehké, lebo mutácie koronavírusu a relatívne nízka ochota ľudí v mnohých (dokonca i európskych krajinách) zaočkovať sa, bude vyvolávať potrebu udržiavať rôzne regulácie, najmä cezhraničný pohyb osôb, ktorý má veľký vplyv na hospodársky vývoj v Európskej únii.

Naproti tomu ako potenciálne riziko treba vnímať pokračujúce technologické zmeny a inovácie, na ktorých vplyv na pracovný trh dnes nie je Slovenská republika adekvátne pripravená a ani v súčasnosti sa neukazuje, že by si vláda (vedenie ministerstiev práce, školstva, dopravy, pôdohospodárstva a hospodárstva) uvedomovali naliehavosť tejto výzvy v dostatočnej miere. Rozhodne môžeme konštatovať, že dnes sa na Slovensku nedeje nič, čo by znižovalo obavy z negatívneho dosahu technologických trendov na pracovný trh a teda aj na zvyšovanie dlhodobej nezamestnanosti. Zase naopak bude pôsobiť pokračujúci pokles ľudí v produktívnom veku a z neho vyplývajúci nedostatok pracovných síl v SR.

Aktuálne Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny eviduje takmer 230-tisíc dlhodobo nezamestnaných ľudí na celom Slovensku a môžeme predpokladať, že v rovnakom životnom postavení, ale bez registrácie na úradoch práce máme ešte ďalších zhruba 70 až 85-tisíc ľudí.

Tabuľka 10. 1. Počet a podiel znevýhodnených dlhodobo nezamestnaných v SR

Územie	december 2020		
	Počet UoZ	Znevýhodnení DN_UoZ podľa § 8 písm. c) zák. č. 5/2004 Zb.	Podiel znev. DN_UoZ podľa § 8 písm. c) zák. č. 5/2004 Zb. v %
Bratislavský kraj	17 652	3 623	20,52
Trnavský kraj	16 001	2 839	17,74
Trenčiansky kraj	17 628	3 798	21,55

Nitriansky kraj	20 853	4 822	23,12
Žilinský kraj	24 616	6 470	26,28
Banskobystrický kraj	36 325	15 561	42,84
Prešovský kraj	49 912	22 276	44,63
Košický kraj	44 354	20 276	45,71
Slovensko	227 341	79 665	35,04

Zdroj: ÚPSVaR SR, Bratislava

Nie je zrejmé, ako to môže ovplyvniť potenciál využitia náhrady neplatenej práce v domácnosti na pracovnú aktiváciu a integráciu dlhodobo nezamestnaných, ale z hľadiska veku dominujú medzi evidovanými dlhodobo nezamestnanými ľuďmi v SR ľudia vo veku nad 40 rokov, pričom najviac dlhodobo nezamestnaných máme vo vekovej skupine 55 až 60 rokov. Môžeme však vysloviť hypotézu, že tento faktor môže pôsobiť na zámery analyzované v tejto práci protichodne a tento jav nedokážeme bez ďalšieho skúmania presnejšie analyzovať. Na jednej strane takáto veková štruktúra znamená, že medzi dlhodobo nezamestnanými by mohlo byť relatívne veľa ľudí so vzťahom k práci, ako aj dostatočnými znalosťami a zručnosťami (získanými formálne i neformálne) pre výkon prác pre domácnosti. Na druhej strane je pravdepodobné, že uvedená veková štruktúra bude znižovať možnosť, aby veľká časť dlhodobo nezamestnaných vykonávala fyzicky náročné práce v domácnosti. Tento negatívny faktor by možno v istej miere bolo možné vyvážiť skrátením pracovnej doby, čím by dochádzalo k zníženou fyzickej i mentálnej záťaže týchto ľudí pri výkone prác v domácnosti. Toto by však nemalo byť vnímané ako ohrozenie zámeru využiť tieto práce na pracovnú aktiváciu a integráciu dlhodobo nezamestnaných, nakoľko skrátenie pracovnej doby nie je v rozpore s dosiahnutím aktivačných a integračných cieľov (čiže pre naplnenie účelu aktivácie a integrácie postačí aj práca vykonávaná v rámci kratšej, než bežnej pracovnej doby).

Tabuľka 10. 2. Počet dlhodobo nezamestnaných v SR podľa veku

Územie	December 2020			
	< 20 rokov	>= 20 do < 30 rokov	>= 25 do < 30 rokov	>= 30 do < 35 rokov
Bratislavský kraj	21	133	275	398
Trnavský kraj	51	155	206	269
Trenčiansky kraj	25	188	247	328
Nitriansky kraj	57	191	273	389
Žilinský kraj	55	320	442	560
Banskobystrický kraj	183	785	1 123	1 486
Prešovský kraj	627	1 483	2 028	2 379
Košický kraj	321	1 150	1 559	2 103
Slovensko	1 340	4 405	6 153	7 912

Územie	December 2020			
	>= 35 do < 40 rokov	>= 40 do < 45 rokov	>= 45 do < 50 rokov	>= 50 do < 55 rokov
Bratislavský kraj	539	585	421	415
Trnavský kraj	361	401	341	374
Trenčiansky kraj	399	471	456	551
Nitriansky kraj	455	596	582	728
Žilinský kraj	655	768	816	983
Banskobystrický kraj	1 774	2 002	2 113	2 138
Prešovský kraj	2 872	2 822	2 890	2 738

Košický kraj	2 431	2 640	2 755	2 669
Slovensko	9 486	10 285	10 374	10 596

Územie	December 2020		
	>= 55 do < 60 rokov	>= 60 rokov	spolu
Bratislavský kraj	499	337	3 623
Trnavský kraj	425	256	2 839
Trenčiansky kraj	744	389	3 798
Nitriansky kraj	940	611	4 822
Žilinský kraj	1 228	643	6 470
Banskobystrický kraj	2 650	1 307	15 561
Prešovský kraj	3 018	1 419	22 276
Košický kraj	3 095	1 553	20 276
Slovensko	12 599	6 515	79 665

Zdroj: ÚPSVaR SR, Bratislava

Štruktúra evidovaných dlhodobo nezamestnaných osôb v Slovenskej republike podľa pohlavia ukazuje, že žien je v tejto skupine nezamestnaných signifikantne viac, než mužov. Hypoteticky je možné skonštatovať, že táto skutočnosť nemusí mať významný dosah na využívanie prác v domácnosti na pracovnú integráciu a aktiváciu dlhodobo nezamestnaných. Na jednej strane zistenia prezentované v 7. kapitole ukazujú, že domácnosti v SR vzhľadom na svoju finančnú (príjmovú a majetkovú) situáciu preferujú platenie za činnosti, ktoré si nedokážu urobiť sami a z charakteru takto definovaných činností sa zdá, že ide skôr o tradične mužské, než ženské práce. Na druhej strane však uvedené zistenia zároveň poukazujú na fakt, že pre práce v domácnosti sú ženy vo všeobecnosti považované za vhodnejšie. Je pravdepodobné, že to ešte o

čosi viac platí o starších ženách (napr. pokiaľ ide o varenia, upratovanie, pranie či žehlenie, ale podľa všetkého aj pokiaľ ide o starostlivosť o deti a dospelých sú ženy považované za vhodnejšie (dôveryhodnejšie) pre výkon týchto pracovných činností, než muži).

Tabuľka 10. 3. Počet dlhodobo nezamestnaných v SR podľa pohlavia

Územie	december 2020		
	muž	žena	Spolu
Bratislavský kraj	1 601	2 022	3 623
Trnavský kraj	1 148	1 691	2 839
Trenčiansky kraj	1 716	2 082	3 798
Nitriansky kraj	1 707	3 115	4 822
Žilinský kraj	3 170	3 300	6 470
Banskobystrický kraj	6 281	9 280	15 561
Prešovský kraj	9 096	13 180	22 276
Košický kraj	8 376	11 900	20 276
Slovensko	33 095	46 570	79 665

Zdroj: ÚPSVaR SR, Bratislava

Štruktúra evidovaných dlhodobo nezamestnaných v SR podľa úrovne dosiahnutého vzdelanie ukazuje, že v tejto skupine uchádzačov o zamestnanie je najviac tých, ktorí plnohodnotne nedokončili ani základnú školu, resp. dokončili len ju. Druhú početne silnú skupinu predstavujú tí, ktorí majú stredné vzdelanie bez maturity a tretiu tí, ktorí svoje najvyššie vzdelanie dosiahli maturitou na strednej odbornej škole. Zdá sa, že práve vzdelanostnú štruktúru najviac podporuje

využívanie náhrady za neplatenú prácu v domácnosti na účely pracovnej integrácie a aktivácie. Pri tomto konštatovaní vychádzame zo štruktúry pracovných činností, ktoré tvoria neplatenú prácu v domácnosti a prislúchajúcej požadovanej vzdelanostnej a odbornej príprave. Nepochybne ide najmä o také práce, ktoré si vyžadujú maximálne stredné odborné vzdelanie - za najviac sofistikované možno považovať opravy a údržbu vozového parku a iných technických zariadení v domácnosti, ako aj opravy, rekonštrukcie a výstavbu bývania, prípadne starostlivosť o domácich miláčikov a chov hospodárskych zvierat.

V tejto súvislosti najväčšie otázky vyvoláva potenciál, ktorý sa skrýva v osobnej starostlivosti o deti a dospelých. Na jednej strane je všeobecná skúsenosť veľkej časti populácie, ktorá k tejto starostlivosti pristupuje tak, že (pokiaľ má ísť o jej výkon v domácnosti) formálne vzdelanie je plne (alebo takmer plne) nahraditeľné dlhodobou pracovnou skúsenosťou. Na druhej strane ide o pracovnú činnosť, ktorá je spomedzi všetkých, tvoriacich súhrn neplatených prác v domácnosti, najviac regulovaná, ak sa vykonáva ako formálna legálna práca, a to aj pokiaľ ide o kvalifikačné požiadavky a predpoklady.

Vo všeobecnosti sa však ukazuje, že vzdelanostnú štruktúru evidovaných dlhodobo nezamestnaných ľudí na Slovensku nemožno považovať za prekážku pre využívanie platenej náhrady za neplatenú prácu v domácnosti pre účely pracovnej aktivácie a integrácie tejto skupiny nezamestnaných.

Tabuľka 10. 4. Počet dlhodobo nezamestnaných v SR podľa úrovne dosiahnutého vzdelania

Územie	December 2020			
	N/A - neurčené	10 - Neukončené základné vzdelanie	11 - Základné vzdelanie	12 - Nižšie stredné odborné vzdelanie
Bratislavský kraj	0	9	416	7
Trnavský kraj	1	45	742	3
Trenčiansky kraj	0	4	590	14

Nitriansky kraj	0	102	1 202	8
Žilinský kraj	6	38	1 250	33
Banskobystrický kraj	2	1 741	5 934	70
Prešovský kraj	3	3 434	8 956	337
Košický kraj	0	2 116	8 426	242
Slovensko	12	7 489	27 516	714

Územie	December 2020			
	13 - Stredné odborné vzdelanie	14 - Úplné stredné odborné vzdelanie	15 - Úplné stredné všeobecné vzdelanie	16 - Vyššie odborné vzdelanie
Bratislavský kraj	623	1 049	289	26
Trnavský kraj	828	700	134	10
Trenčiansky kraj	1 347	1 163	133	20
Nitriansky kraj	1 582	1 178	206	26
Žilinský kraj	2 519	1 676	239	22
Banskobystrický kraj	4 179	2 542	341	57
Prešovský kraj	4 919	3 149	368	39
Košický kraj	4 695	3 111	557	46
Slovensko	20 692	14 568	2 267	246

Územie	December 2020			
	17 - Vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa	18 - Vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa	19 - Vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa	Spolu
Bratislavský kraj	119	1 040	45	3 623

Trnavský kraj	63	300	13	2 839
Trenčiansky kraj	88	428	11	3 798
Nitriansky kraj	65	432	21	4 822
Žilinský kraj	118	550	19	6 470
Banskobystrický kraj	109	561	25	15 561
Prešovský kraj	181	859	31	22 276
Košický kraj	171	876	36	20 276
Slovensko	914	5 046	201	79 665

Zdroj: ÚPSVaR SR, Bratislava

Napokon sme sa ešte zaujímali o štruktúru dlhodobej nezamestnanosti v SR z hľadiska počtu osôb so zdravotným postihnutím. Môžeme konštatovať, že tak, ako to platí o všetkých pracovných činnostiach, aj o našom zámere platí, že uplatniteľnosť zdravotne postihnutých ľudí v nej je obmedzená, ale zároveň nie vylúčená. Pochopiteľne, detailnejší prehľad príčin zdravotného obmedzenia týchto ľudí by nám poskytol jasnejší obraz o ich uplatniteľnosti pri výkone prác v domácnosti, najmä z hľadiska toho, aké z pracovných činností v domácnosti by mohli vykonávať a aké nie, prípadne aké dodatočné pracovné podmienky by bolo treba vytvoriť, aby sa zvýšil potenciál týchto pracovných činností na pracovnú integráciu a aktiváciu tejto skupiny evidovaných dlhodobo nezamestnaných formou ich zapojenia do (platených) prác v domácnosti.

Tabuľka 10. 5. Počet dlhodobo nezamestnaných v SR so zdravotným postihnutím

Územie	December 2020	Spolu
Bratislavský kraj	81	202
Trnavský kraj	107	288

Trenčiansky kraj	240	775
Nitriansky kraj	152	499
Žilinský kraj	356	987
Banskobystrický kraj	526	1 533
Prešovský kraj	924	2 420
Košický kraj	590	1 611
Slovensko	2 976	8 308

Zdroj: ÚPSVaR SR, Bratislava

10. 3. Navrhované aktivačné opatrenia

Hospodárska prax ukazuje, že na zmierňovanie nezamestnanosti na Slovensku by mali byť viac využívané politiky konjunkturálneho typu a realizovať sa selektívne odvetvové politiky. Hospodársko-politické konzekvencie, do ktorých ústí teória ekonomickej nerovnováhy v oblasti zamestnanosti, by mali zohľadňovať štruktúru trhov, mikroekonomické správanie ekonomických subjektov, ako aj väčšiu či menšiu otvorenosť danej ekonomiky¹⁰².

Naša analýza sa nezaobrá takouto predstavou v tu myslenej šírke, hoci mnohé zistenia uvedené a analyticky popísané v predchádzajúcich kapitolách by umožňovali smerovanie našej analytickej práce aj týmto smerom. Skutočne, príklady, ktoré sme opísali vo viacerých krajinách s úradnou rečou francúzštinou, alebo v škandinávskych krajinách, ale aj v niektorých mimoeurópskych štátoch by umožňovali naformulovať a predstaviť aj také riešenia, ktoré by spĺňali kritérium selektívnej odvetvovej politiky a zároveň konjunkturálneho typu (čiže vyvolávania dopytu stimulačnými opatreniami). Je totiž

¹⁰² Lisý J. a kol.: Makroekonomická rovnováha a nerovnováha (Teoretické a praktické problémy). Ekonomická univerzita, Bratislava 2013

evidentné, že hoci v mnohých krajinách je podnecovania poskytovanie služieb pre domácnosti, ako trhovej (platenej a formálne poskytovanej) náhrady typom hospodárskej politiky orientovanej na konkrétne odvetvie¹⁰³, zároveň je v týchto krajinách silnou, ak nie kľúčovou motiváciou vlád pre realizáciu takéhoto politického prístupu širší, než len čisto ekonomický účel. A tento účel smeruje práve do oblasti podpory spoločenskej integrácie znevýhodnených skupín prostredníctvom formálneho (legálneho) výkonu práce. Na rozdiel od iných hospodárskych politík sa teda ukazuje, že prevažná väčšina krajín, ktorá hľadá a implementuje politiky cielene podporujúce rast trhového poskytovania služieb pre domácnosť, pristupuje k tomu ako k nástroju sociálnej či spoločensky prospešnej činnosti, ktorá zďaleka nespočíva len v úsilí nahradiť nelegálne formy služieb pre domácnosť legálnymi, hoci sme jasne ukázali, že aj táto motivácia má viacero pozitívnych dôsledkov.

Ako autori tejto odbornej práce jednoznačne zastávame názor, že potenciál pre využitie nahradzovania neplatenej práce v domácnosti „trhovým“ poskytovaním obdobných služieb a tovarov v Slovenskej republike existuje a zďaleka nie je využívaný. Ak označenie „trhový“ dávame do úvodzoviek je to preto, lebo na účely, ktorým sa venuje táto analýza ho nevnímame v rovnakom zmysle, ako sa bežne toto adjektívum používa. Na jednej strane navrhujeme, aby sa poskytovanie služieb pre domácnosť využívalo na poskytovanie pracovných príležitostí pre dlhodobo nezamestnaných ľudí, pričom tieto práce by mali vykonávať vo forme platenej pracovnej činnosti. Na druhej strane však nemáme na mysli presun týchto ľudí do „bežných“ pracovných (zamestnaneckých) pozícií u bežných zamestnávateľov, ani presun do výkonu takýchto prác vo forme samostatnej zárobkovej činnosti.

Ak píšeme o nástroji pracovnej integrácie a aktivácie, máme na mysli riešenie, ktoré by malo byť vnímané ako súčasť aktívnej politiky na trhu práce. Je zrejmé, že drvivá väčšina

¹⁰³ Dokonca sme uviedli, že niektorí odborníci doslova používajú pomenovanie „odvetvie“ v súvislosti s poskytovaním služieb domácnostiam a v niektorých štátoch k tejto oblasti skutočne pristupujú ako k samostatnému odvetviu.

domácnosti v Slovenskej republike nie je pripravená akceptovať v domácnosti plateného pomocníka v podobe dlhodobo nezamestnaného človeka. Je to jednak z dôvodu nedôvery k tejto skupine ľudí bez práce, ale tiež z dôvodu administratívnej náročnosti, ak by sme mali ísť cestou, že štát ponúkne týchto ľudí domácnostiam bez organizačného zabezpečenia. Zároveň by v takomto prípade rástlo riziko zneužívania týchto ľudí, neposkytnutia adekvátnych pracovných podmienok a pod.

10. 3. 1. Vytvorenie organizačných a realizačných podmienok

Domnievame sa, že vzhľadom na všetko, čo sme uviedli doteraz je možné využívať práce v domácnosti ako aktivačný a integračný nástroj iba v organizovanej a hierarchizovanej podobe. Navrhujeme, aby vznikli organizácie, ktoré sa budú touto činnosťou profesionálne zaoberať. Budú mať dve zásadné úlohy:

- (1) organizovať a riadiť poskytovanie služieb pre domácnosť dlhodobo nezamestnanými ľuďmi a
- (2) poskytovať takto zapojeným dlhodobo nezamestnaným ďalšiu pomoc (ďalšie služby) vedúcu k ich úspešnému návratu na trh práce a tým aj k ich úspešnej spoločenskej integrácii.

10. 3. 1. 1. Organizácia a riadenie poskytovania služieb pre domácnosť dlhodobo nezamestnanými

Pokiaľ ide o túto činnosť, mali by vzniknúť organizácie, ktoré sa stanú skutočnými zamestnávateľmi dlhodobo nezamestnaných ľudí pracujúcich v oblasti poskytovania služieb pre domácnosť. Doterajšie dlhodobé skúsenosti s aktiváciou dlhodobo nezamestnaných v iných formách práce ukazujú výraznú neúspešnosť a preto spochybňujú efektivitu takýchto aktívnych opatrení. Už klasickým príkladom sú verejnoprospešné práce, ktoré síce krátkodobo poskytujú dlhodobo nezamestnaným ľuďom prácu kompenzovanú istou formou príjmu (v podstate ide o sociálnu dávku), ale štatistiky dokazujú, že im takmer vôbec nepomáhajú nájsť si nové trvalé pracovné miesta. Obce a mestá síce neustále žiadajú, aby

štát túto formu aktivácie organizoval a financoval, ale ich hlavnou motiváciou nie je pomôcť ľuďom, aby sa dostali do stáleho zamestnania, ale aby si vykryli zo štátnych finančných prostriedkov náklady na činnosti (práce), ktoré síce potrebujú vykonávať, ale nevedia vo vlastných rozpočtoch na ne nájsť dostatočné finančné zdroje.

Tieto skúsenosti jednoznačne potvrdzujú, že aktiváciu dlhodobo nezamestnaných je potrebné vykonávať rozhodujúcej miere vo forme skutočného zamestnania. Takáto forma aktivácie je úspešnejšia preto, lebo na jednej strane nezamestnaným ľuďom poskytuje istoty a výhody zamestnaneckého pomeru a na strane druhej ich núti získavať pracovné návyky, ktoré sa vyžadujú od zamestnancov v klasickom firemnom prostredí.

Subjekty, ktoré by teda realizovali organizáciu poskytovania služieb pre domácnosť dlhodobo nezamestnanými by nemali byť len sprostredkovateľmi, ale z pohľadu domácnosti by mali poskytovateľmi služby. Dohadovali by (nepochybne v zmluvnej forme) všetky náležitosti poskytovania služby vrátane pracovných podmienok pracovníka a preberali by všetku zodpovednosť zamestnávateľa vo vzťahu k dlhodobo nezamestnanému. Zabezpečovali by mu pracovné pomôcky (alebo nie, ak si zmluvne dohodli ich poskytnutie zo strany domácnosti), na základe objednávky by mu organizovali pracovný čas, rámcovo by mu vydávali pracovné pokyny. Zároveň by zabezpečovali všetku nevyhnutnú komunikáciu so zákazníkom – domácnosťou.

Vzhľadom na charakter takto organizovanej práce ako nástroja pracovnej aktivácie a integrácie by bolo treba zvážiť, či by štát nemal uplatniť osobitné pravidlá pre tento pracovnoprávny vzťah, ktorý rozhodne nenapĺňa a ani nemá napĺňať znaky „klasického“ pracovného pomeru. Štát by mohol zvážiť najmä voľnejšie pravidlá pre ukončenie pracovného pomeru, aby bolo možné riešiť operatívne, ak by dlhodobo nezamestnaný dostatočne nespocoľpracoval so zamestnávateľom. Osobitné pravidlá by sa mohli týkať aj pravidiel odmeňovania (napr. výnimka zo zákona o minimálnej mzde), avšak len na účelne obmedzenú dobu. Štát by mohol zvážiť aj zníženie či oslobodenie týchto zamestnancov od platenia odvodov na sociálne a zdravotné poistenie, opäť však len na účelne obmedzenú

dobu. Vzhľadom na charakter práce by mohol štát zľaviť aj z niektorých pracovnoprávných ochranných opatrení (napr. súhlas zamestnanca s presunom na iné pracovisko).

Výnimočné postavenie takéhoto pracovného pomeru by nemali zahrňovať úľavy v oblasti BOZP, lebo neexistuje dôvod, prečo by takéto úľavy mali podporiť pracovnú integráciu a aktiváciu a zároveň zníženie určených štandardov v tejto oblasti by mohlo mať negatívne dopady na zdravie pracovníkov. Vo všeobecnosti by všetky výnimky zo zákonom stanovených pravidiel pre pracovnoprávny pomer mali byť veľmi dobre zvážené a ich uplatnenie by malo prejsť testom primeranosti, nevyhnutnosti a účelnosti vo vzťahu k požadovanému cieľu, ktorým je pracovná integrácia a aktivácia dlhodobo nezamestnaných ľudí. Rozhodne je potrebné vyhnúť sa tomu, aby prípadné výnimky neodôvodnene zhoršovali pracovné podmienky pri výkone práce v domácnosti najmä s cieľom, aby nepredstavovali nebezpečenstvo vzniku pasce nízko platenej a nekvalitnej práce, v ktorej by sa aktivovaný nezamestnaný mohol dlhodobo ocitnúť. Je potrebné v maximálnej primeranej miere aplikovať všetky pravidlá, zásady a princípy uplatniteľných dohovorov MOP a nastaviť všetky pravidlá tak, aby dochádzalo naozaj k pracovnej integrácii dlhodobo nezamestnaného a nie k jeho vykorisťovaniu a dlhodobému udržiavaniu v znevýhodnenom pracovnom postavení.

Z hľadiska organizácie tejto činnosti by tieto zamestnávateľské subjekty mali mať aj jasne stanovené pravidlá pre systematickú spoluprácu s úradmi práce ako agentúrami verejných služieb zamestnanosti. Tie by sa mali zaujímať a mali by mať prístup ku všetkým dôležitým informáciám, ktoré im umožnia vyhodnocovať postup pracovnej integrácie a aktivácie dlhodobo nezamestnaných ľudí umiestnených na výkon prác v domácnosti. Úrady by napríklad mohli rozhodovať o vhodnosti zaradenia dlhodobo nezamestnaného do tohto režimu integrácie a aktivácie na základe osobitných poradenských metód (bilancia kompetencií), čím by sa zvýšila efektivita uvedeného nástroja. Osobitné postavenie týchto zamestnancov by malo reflektovať účel tohto nástroja (napr. možný jednoduchý návrat do

evidencie uchádzačov o zamestnanie, ak sa integrácie nedarí nie z viny nezamestnaného a jeho opätovné zaradenie do skupiny dlhodobo nezamestnaných).

Preto by takáto aktivačná činnosť mala mať tiež stanovené nejaké Indikátory či kritériá posúdenia úspešnosti tohto nástroja. Subjekty, ktoré ho realizujú by mali mať stanovené merateľné ukazovatele, ktoré musia splniť a ich splnenie by sa malo pravidelne vyhodnocovať. Dosiahnutie stanovených výsledkov by malo byť podmienkou pre pokračovanie v realizácii tejto činnosti – v tejto súvislosti je opodstatnené zväžiť potrebu osobitnej registrácie subjektov, ktoré by sa touto činnosťou zaoberali. Takto by bolo nielen možné lepšie a účinnejšie vyhodnocovať efektivitu uvedenej podnikateľskej činnosti, ale tiež priebežne kontrolovať dodržiavanie všetkých pravidiel zo strany daného subjektu.

10. 3. 1. 2. Poskytovanie ďalšej pomoci (sprievodných služieb) vedúcej k úspešnému integrácii dlhodobo nezamestnaných na trh práce a do spoločnosti

Pre dosiahnutie skutočného úspechu pracovnej integrácie dlhodobo nezamestnaných však nestačí len ponúknuť im prácu. Účelom tejto analýzy nie je detailne popisovať všetky prekážky návratu dlhodobo nezamestnaných na pracovný trh a do spoločnosti, ale odbornej verejnosti (a keďže táto problematika patrí v Slovenskej republike medzi dlhodobé spoločenské priority, tak do istej miery aj laickej verejnosti) je dobre známa existencia relatívne veľkého množstva týchto prekážok. Ak teda nami navrhovaný nástroj má byť úspešný, je nevyhnutné, aby subjekty, ktoré budú pôsobiť ako zamestnávateľia dlhodobo nezamestnaných, zároveň s organizáciou samotnej práce poskytovalo týmto svojim pracovníkom aj sprievodné služby, zvyšujúce úspešnosť ich integračného procesu. Na prvom mieste treba za takéto služby považovať poradenstvo a mentoring, resp. sprevádzanie. Subjekty by mali povinne poskytovať určený rozsah poradenskej podpory buď vlastnými odbornými zamestnancami, alebo externými odborníkmi, prípadne odbornými pracovníkmi verejných (či neverejných) služieb zamestnanosti. Zamestnávateľ by mal spoločne so samotným zamestnancom pravidelne vyhodnocovať jeho pracovné

pôsobenie a postup jeho pracovnej integrácie. Osobitne by mal subjekt pracovať s dlhodobo nezamestnanými ľuďmi s osobitnými potrebami. Zamestnávateľ by mal byť adekvátne personálne vybavený a organizačne pripravený na operatívne riešenie problémov pri výkone práce vyplývajúcich najmä z chýbajúcich pracovných návykov a zručností a znalostí dlhodobo nezamestnaného.

Aj z týchto dôvodov je nevyhnutné, aby súčasťou sprievodných služieb bolo vzdelávanie. Už na začiatku (prípadne ešte pred začiatkom) zaradenia dlhodobo nezamestnaného by mal mať tento vypracovaný individuálny plán osobnostného rozvoja, ktorý musí rátať s tým, že aktivácia touto formou musí byť sprevádzaná postupným adekvátnym zvyšovaním kvalifikácie, resp. vzdelávaním zameraným na získanie nových potrebných znalostí, vedomostí a zručností. V tejto súvislosti je málo pravdepodobné a nie je potrebné, aby samotný subjekt bol schopný vlastnými silami poskytovať vzdelávanie. Počítame skôr s tým, že aj v tejto záležitosti by mal subjekt spolupracovať s úradom práce, prípadne inou inštitúciou poskytujúcou služby zamestnanosti.

V každom prípade, hoci je zrejmé, že poskytovanie platenej služby v podobe platenej práce v domácnosti môže byť aj riadne dlhodobé zamestnanie, v našej práci sa ním zaoberáme výlučne ako aktivačným nástrojom. Preto by mal sa mal subjekt zabezpečujúci jeho realizáciu v prvom rade usilovať o postupný presun dlhodobo nezamestnaného do iného pracovného zaradenia. Ak by sa aj ukázalo, že pre daného človeka je výkon tejto pracovnej činnosti vhodným dlhodobým zamestnaním, je potrebné zabezpečiť organizačné a administratívne oddelenie tradične ponímaného a legislatívne upraveného (regulovaného) podnikania tohto subjektu v oblasti poskytovania služieb pre domácnosti a výkonu integračnej činnosti.

10. 3. 1. 3. Finančné zabezpečenie tohto integračného nástroja

Organizačné a administratívne oddelenie tradične ponímaného podnikania subjektu vykonávajúceho pracovnú integráciu a aktiváciu v oblasti poskytovania služieb pre

domácnosti a samotnej výkonu integračnej činnosti je potrebné aj preto, lebo je zrejmé, že štát bude musieť vyriešiť aj financovanie fungovania tohto riešenia. Príklady, ktoré sme uviedli v predošlých častiach tejto práce opisujúce riešenia úspešne realizované v niektorých krajinách EÚ a vo Švajčiarsku ukazujú, že tak, ako každý iný nástroj pracovnej integrácie a aktivizácie dlhodobo nezamestnaných ľudí, tak aj tento si bude vyžadovať financovanie nákladov z verejných zdrojov.

Zistenia predstavené v 7. kapitole dokazujú, že podpora dopytu, ktorá by viedla k zníženej finančnej náročnosti využívania platenej náhrady neplatenej práce v domácnosti by aj v podmienkach Slovenskej republiky zvýšila záujem o využívanie týchto služieb. Preto ak uvažujeme o formách financovania tohto integračného nástroja, je potrebné zvažovať financovanie tak na strane dopytu, ako aj na strane ponuky, pričom sa zdá, že najlepším spôsobom je kombinácia oboch prístupov.

Financovanie dopytu je možné viacerými spôsobmi, ale na základe všetkých zistení pri spracovaní tejto analýzy navrhujeme aplikovať metódu servisných poukážok¹⁰⁴. Dôvodov pre tento návrh postupu máme niekoľko, ale v prvom rade ide o fakt, že tento systém – ako sme to ukázali v našej analýze – je osvedčený v praxi a má nezanedbateľné prínosy predovšetkým z dvoch dôvodov:

- (1) servisné poukážky predstavujú pre domácnosti (zákazníkov) jednoduchý spôsob platenia za službu (ak sa uplatní jednoduchý spôsob ich nadobudnutia a ich použitia),
- (2) ide o obdobu účelovej dotácie zo strany štátu, takže štátu umožňuje jednoduchým a nenáročným spôsobom zabezpečiť, že financie, ktoré investuje prostredníctvom servisných poukážok budú cielene využité a prakticky neumožňujú zneužitie (použitie na iné účely).

Pochopiteľne, že veľmi vplyvným faktorom nášho návrhu na použitie servisných poukážok na podporu dopytu po službách pre domácnosť je tiež skutočnosť, že tento nástroj už

¹⁰⁴ Budeme používať tento pojem, nakoľko je v súčasťou slovenskej legislatívy od roku 2018 (§ 22 a § 23 zákona č. 112/2018 Z. z. o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch).

Slovenská republika pozná vďaka jeho uvedeniu v zákona č. 112/2018 Z. z. o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch¹⁰⁵. Podľa nášho názoru uvedená právna úprava dostatočne presne a jasne vymedzuje a určuje všetky dôležité princípy a pravidlá, ako aj podmienky vydávania, distribúcie, používania a spätného odkupovania servisných poukážok, takže považujeme za neúčelné hľadať iné spôsoby podpory dopytu po službách nahradzujúcich neplatenú prácu v domácnosti. Taktiež sa nejaví ako účelné hľadať iné spôsoby a formy legislatívnej úpravy existencie a fungovania servisných poukážok, keďže MPSVR SR vydalo k zákonu už v roku 2019 aj vykonávací právny predpis¹⁰⁶, čím sú naplnené všetky legislatívno-právne predpoklady pre reálne uplatňovanie servisných poukážok. Navyše, MPSVR SR zrealizovalo aj organizačné opatrenia, takže servisné poukážky sa v SR už reálne používajú, hoci miera ich použitia zatiaľ zaostáva za pôvodnými očakávaniami, čo má však relatívne známe dôvody, ktoré súvisia najmä s tým, že MPSVR SR v poslednom roku výrazne zanedbáva podporu sociálneho podnikania a aplikácie zákona č. 112/2018 Z. z.

Naše odporúčanie však smeruje aj k tomu, aby štát zabezpečil adekvátne financovanie aj na strane ponuky. Je zrejmé, že ani financie, ktoré môžu poskytovatelia služieb pre domácnosť zamestnávajúci dlhodobo nezamestnaných získať predajom svojich služieb, hoci aj podporeným motiváciou v podobe servisných poukážok, nebudú stačiť na pokrytie všetkých nákladov na realizáciu navrhovaného opatrenia. Štát preto bude musieť aj priamou dotáciou zamestnávateľskému subjektu podporiť jeho fungovanie a vytváranie tejto príležitosti na pracovnú integráciu a aktiváciu dlhodobo nezamestnaných. Na základe doterajších a

¹⁰⁵ <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2018/112/>

¹⁰⁶ Vyhláška Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 115/2019 Z. z., ktorou sa vykonávajú niektoré ustanovenia zákona č. 112/2018 Z. z. o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov upravujúce servisné poukážky, <https://www.epi.sk/zz/2019-115>

existujúcich skúseností v zahraničí, ale aj v Slovenskej republike by malo ísť najmä o financovanie miezd dlhodobo nezamestnaných ľudí, pracujúcich v tomto systéme.

Štát by mal zároveň na základe objektivizácie finančných nákladov na fungovanie systému zvážiť mieru (spolu)financovania aj niektorých ďalších nákladov, konkrétne povinných sprievodných služieb. A to buď priamou formou (financovanie skutočných nákladov subjektov na tieto služby), alebo nepriamou formou (poskytovanie týchto služieb zadarmo, napr. rekvalifikácie a vzdelávanie, poradenstvo a pod.). Pri vytváraní systému financovania tohto opatrenia musí štát brať do úvahy aj uplatnenie pravidiel štátnej pomoci a myslieť na také nastavenie systému financovania, ktoré nespôsobí neadekvátne ovplyvnenie hospodárskej súťaže, hoci v tomto prípade, ak bude systém nastavený správne, o ovplyvňovaní hospodárskej súťaže nemôže byť ani reči, a to najmä kvôli neexistencii trhu (a to ani teoretickej bez motivačného zásahu štátu).

10. 4. Využitie sociálnej ekonomiky a osobitne sociálneho podnikania

Účelom tejto analýzy nie je osobitné zameranie sa na problematiku sociálnej ekonomiky či osobitne sociálneho podnikania v Slovenskej republike. Preto sa touto tematikou nebudeme detailnejšie zaoberať. Ku dňu spracovania finálnej verzie tejto analýzy bolo v SR registrovaných podľa osobitného zákona¹⁰⁷ 336 sociálnych podnikov. Toto číslo výrazne predbehlo očakávania, ktoré ministerstvo práce verejne komunikovalo v čase prijatia zákona č. 112/2018 Z. z. Hoci bez ďalšej analýzy nemožno na základe tohto údaja povedať o stave sociálnej ekonomiky a sociálneho podnikania na Slovensku nič bližšie, poukazuje to na veľký záujem a teda aj veľký potenciál sociálneho podnikania aj u nás. Ako sme už uviedli vyššie, za vhodný spôsob podpory dopytu po platených službách, ktoré môžu nahradiť neplatenú prácu v domácnosti považujeme servisné poukážky, ktoré boli na Slovensko uvedené práve na financovanie takýchto služieb (hoci v zúženom rozsahu možných

¹⁰⁷ § 6 a nasledujúce zák. č. 112/2018 Z. z. o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch

prijímateľov oproti úprave vo Francúzsku alebo v Belgicku), poskytovaných sociálnymi podnikmi. Ak sa vrátíme k predošlej podkapitole tejto analýzy a opätovne sa pozrieme na odporúčané charakteristiky subjektov, ktoré by mali realizovať navrhovaný nástroj pracovnej integrácie a aktivácie dlhodobo nezamestnaných uvidíme, že tieto charakteristiky takmer do bodky spĺňajú práve sociálne podniky podľa nášho zákona o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch. Ich fungovanie je však širšie z hľadiska rozsahu podnikania a tiež zákon definuje sociálne podniky ako subjekty zamerané na napĺňanie širšieho účelu, než je len pracovná integrácia.

Napriek tomu však môžeme konštatovať, že práce registrované sociálne podniky by mohli plniť úlohu existencie a fungovania spomínaných subjektov. Je zrejmé, že ich fungovanie v tejto úlohe si bude vyžadovať niektoré úpravy a ako to uvádzame, aj v ich prípade bude potrebné oddeliť ostatnú podnikateľskú činnosť od činnosti úzko zameranej na realizáciu navrhovaného modelu pracovnej integrácie a aktivácie dlhodobo nezamestnaných ľudí. V porovnaní s „bežnými“ podnikateľskými subjektmi však ide len o nepatrný rozdiel medzi navrhovanými charakteristikami subjektu a dnešnými registrovanými sociálnymi podnikmi. Preto považujeme za účelné zvoliť registrované sociálne podniky za hlavných realizačných nositeľov aplikácie navrhovaného modelu, čo by však nemalo zabrániť akceptovaniu aj iných subjektov (napr. mimovládnych združení či neštátnych poskytovateľov služieb zamestnanosti).

Subjekty sociálnej ekonomiky a osobitne sociálne podniky, ktorých spoločensky prospešným účelom je pracovná integrácia znevýhodnených skupín na trhu práce by sa mali stať aj na Slovensku kľúčovými partnermi štátu pri realizácii opatrení úspešnej a efektívnej pracovnej integrácie a aktivácie dlhodobo nezamestnaných podobne, ako je to v mnohých iných európskych i mimoeurópskych krajinách. V skutočnosti sú aj v týchto krajinách subjekty, ktoré vykonávajú túto činnosť vnímané (a to aj z legislatívneho hľadiska) ako súčasť sociálnej alebo solidárnej ekonomiky, čiže odvetvia (časti) hospodárstva, v ktorom podnikanie nie je motivované dosahovaním zisku. Už z princípu totiž tieto subjekty spĺňajú

požiadavky na úspešnú realizáciu pracovnej integrácie a aktivácie dlhodobo nezamestnaných, o čom svedčia aj zahraničné skúsenosti.

10. 5. Záverečné zhrnutie

Táto práca sa zamerala na analýzu potenciálu, ktorý v Slovenskej republike predstavuje neplatené práce v domácnosti pre možnú pracovnú integráciu a aktiváciu dlhodobo nezamestnaných. Ukázali sme, že neplatená práca v sebe nesie ekonomický úžitok, hoci nie je vyjadrovaný v tradičných kategóriách a tradičným spôsobom, ako iné ekonomické činnosti. Skúmanie v tejto oblasti je dnes tak ďaleko, že dokážeme definovať konkrétnu peňažnú hodnotu neplatenej práce v domácnosti a tieto prepočty ukazujú, že obrovský rozsah neplatenej práce v domácnosti vyjadrený v objeme času, ktorý pri jej realizácii členovia domácností strávia sa premieta do obrovskej peňažnej hodnoty, ktorú táto práca vytvára. Peňažná hodnota v súčasnosti predstavuje desiatky percent HDP a v prípade Slovenskej republiky jej nominálnu výšku odhadujeme na 17 až 19 miliárd eur ročne.

Ak však má byť tento potenciál využitý na podporu pracovnej integrácie a aktivácie dlhodobo nezamestnaných, je nevyhnutné v prvom rade motivovať ľudí, aby boli ochotní a pripravení nahradiť svoju neplatenú prácu trhovým substitútom. Pre úspech takéhoto úsilia dnes vďaka primárnemu výskumu uskutočnenému na Ekonomickej fakulte Univerzity Mateja Bella máme užitočné a cenné informácie o motiváciách ľudí na Slovensku vykonávať neplatenú prácu v domácnosti, ale aj informácie o možných motiváciách nahradiť ju platenou službou, resp. kúpou tovaru. Zistenia ukazujú, že okrem neekonomických motivácií je silnou motiváciou pre výkon neplatenej práce v domácnosti neexistencia dostupnej alternatívy a to jednak z dôvodu jej neexistencie, ale z dôvodu jej finančnej náročnosti, ktorá presahuje možnosti slovenských domácností. Na druhej strane sme však zistili, že práve zníženie onej finančnej náročnosti by celkom určite viedlo časť domácností k nahradeniu aspoň niektorých činností, ktoré tvoria neplatenú prácu v domácnosti trhovým substitútom.

Zároveň treba mať na pamäti, že už dnes vo svete, ale nepochybne aj na Slovensku časť neplatenej práce v domácnosti niektoré domácnosti nahradzujú platenou službou, avšak zväčša vykonávanou v nelegálnych formách práce. Tento jav má za následok nielen finančné straty okruhu verejných financií, ale predovšetkým neférové, nespravodlivé a v konečnom dôsledku dlhodobo škodlivé pracovné podmienky ľudí, ktorí sú z rôznych príčin rôznymi okolnosťami donútení túto prácu v takejto forme vykonávať. Takýto stav prispieva k prehĺbovaniu nerovností v spoločnosti a ohrozuje jej stabilitu.

Preto aj pri nastavovaní nástroja či nástrojov, ktoré by mohli efektívne podporiť pracovnú integráciu a aktiváciu dlhodobo nezamestnaných ľudí je potrebné myslieť na to, aby výkon tejto pracovnej činnosti nesprevádzali neférové a nespravodlivé podmienky. Je to dôležité nielen preto, že to by to v konečnom dôsledku spôsobovalo zhoršovanie pracovných podmienok aj v iných oblastiach, či dokonca preto, lebo by to porušovalo zaužívané a dlhodobo aplikované a legislatívou požadované štandardy, ale zároveň niet pochýb o tom, že zjavne nevýhodné pracovné podmienky a nespravodlivé pravidlá výkonu takejto pracovnej aktivácie a integrácie by pôsobili na dlhodobo nezamestnaných odrádzajúco a demotivačne, čím by sa podkopala efektivita navrhovaného riešenia.

Z týchto dôvodov a vychádzajúc z veľkého množstva zistení a nových poznatkov, ktoré sme nadobudli pri tvorbe tejto analýzy v jej závere navrhujeme konkrétny model využitia služieb pre domácnosť ako nástroja na pracovnú aktiváciu a integráciu dlhodobo nezamestnaných. Mal by byť postavený na pôsobení subjektov, ktoré budú vystupovať ako zamestnávateľa dlhodobo nezamestnaných s osobitnou úpravou špecifického pracovnoprávneho vzťahu (čo si bude vyžadovať adekvátne legislatívne zmeny). Štát musí určiť presné pravidlá fungovania týchto subjektov a práce nezamestnaných tak, aby sa zabezpečila maximálna efektivita tohto modelu pri dosahovaní stanoveného cieľa. Dôležité tiež bude zabezpečiť dostatočnú spoluprácu s úradmi práce ako poskytovateľmi služieb zamestnanosti, pričom kľúčovú úlohu zohráva poskytovanie adekvátnych sprievodných služieb dlhodobo nezamestnanému človeku, ktoré posilňujú jeho šance na úspešnú integráciu. Pravidlá musia

zabrániť riziku zneužívania tohto modelu na „otrockú“ prácu zo strany dlhodobo nezamestnaných a tiež na neférovú hospodársku súťaž. Preto sa domnievame, že štát by mal tento model postaviť na kľúčovej úlohe sociálnych podnikov, prípadne aj ďalších subjektov sociálnej ekonomiky. Na jednej strane máme dnes na Slovensku pre túto oblasť ekonomiky vytvorené veľmi kvalitné legislatívne prostredie a (aspoň teoreticky) aj podporné mechanizmy, ktoré je možné veľmi jednoducho a efektívne kombinovať s nami navrhovanými mechanizmami pre systém poskytovania služieb pre domácnosť ako nástroja pracovnej integrácie a aktivácie dlhodobo nezamestnaných. Na druhej strane existujúca regulácie vzniku a fungovania registrovaných sociálnych podnikov poskytuje hotový rámec, ktorý dokáže poskytnúť primerané zábezpeky proti zneužitiu a pre maximalizáciu efektu celého systému.

Naša analýza bez akýchkoľvek pochybností dokazuje realnosť potenciálu trhového substitútu neplatenej práce v domácnosti na účely pracovnej integrácie a aktivácie dlhodobo nezamestnaných. Je len na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, či tento potenciál dokáže vhodnými opatreniami skutočne využiť. Je nepochybné, že problém dlhodobej nezamestnanosti bude pre Slovensko naďalej predstavovať závažnú spoločenskú výzvu, na ktorú nereagovať vhodným a efektívnym spôsobom znamená prehlbovanie tohto problému. O to naliehavejšie je, aby MPSVR SR urýchlene aplikovalo vhodné opatrenia. Jedno z nich predstavuje a definuje aj táto práca.

ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

- A good gig? The rise of on-demand domestic work (Overseas Development Institute, 2016)
- A Right to Care?: Unpaid Work in European Employment Law (Nicole Busby, European Law Journal, n.d.)
- A Risky Business? Ukrainian Migrant Women in Warsaw's Domestic Work Sector (Marta Kindler, Amsterdam University Press, 2012)
- Building Social Protection Floors with the ILO: Together, to Change Millions of Lives of Domestic Workers (International Labour Organization, n.d.)
- Care Work and Care Jobs: For the Future of Decent Work (International Labour Organization, 2018)
- Cooking and Caring, Building and Repairing: Unpaid Work around the World (OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development, 2011)
- Domestic workers in Europe (Celia Mather, EFFAT, 2015)

- Domestic workers organize – but can they bargain? (Claire Hobden, International Labour Organization, 2015)
- Effective Protection For Domestic Workers: A Guide To Designing Labour Laws (International Labour Organization, 2012)
- Employment Data in Household Surveys: Taking Stock, Looking Ahead (Sam Desire & Valentina Costa, World Bank Group, 2019)
- Employment in household services (Alessandra Cancedda, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2001)
- Five Characteristics of Youth Unemployment in Europe: Flexibility, Education, Migration, Family Legacies, and EU Policy (Jacqueline O'Reilly, Werner Eichhorst, András Gábos, Kari Hadjivassiliou, David Lain, Janine Leschke, Seamus McGuinness, Lucia Mýtina Kureková, Tiziana Nazio, Renate Ortlieb, Helen Russell & Paola Villa, SAGE Open, 2015)
- Formalizing domestic work (International Labour Office, n.d.)
- Formalizing Domestic Work (Amelita King-Dejardin, International Labour Office, 2016)
- Formalizing domestic work through the use of service vouchers (Samuel Grumiau, International Labour Office, n.d.)
- From long-term unemployment to a matching job (Cedefop, Publications Office, 2018)
- Global Employment Trends for Youth 2020 (International Labour Organization, 2020)
- Guide to Producing Statistics on Time Use: Measuring Paid and Unpaid Work (United Nations, 2004)
- Guide to Producing Statistics on Time Use: Measuring Paid and Unpaid Work (Department of Economic and Social Affairs, Statistics Division, United Nations, 2005)
- Household Care: Survey Questionnaire (Oxfam International, n.d.)
- https://www.ilo.org/travail/info/WCMS_155773/lang--en/index.htm
- Including unpaid household activities: An estimate of its impact on macro-economic indicators in the G7 economies and the way forward (Peter van de Ven, Jorrit Zwijnenburg and Matthew De Queljoe, Organisation for Economic Co-operation and Development, 2018)

- Joint Employment Report 2019 (European Commission, 2019)
- Labour inspection and other compliance mechanisms in the domestic work sector (International Labour Organization, 2016)
- Lifelong Learning in Paid and Unpaid Work: Survey and Case Study Findings (D. W. Livingstone, Taylor & Francis Group, 2010)
- Local Strategies for Youth Employment: Learning from Practice (Ekaterina Travkina, Francesca Froy & Lucy Pyne, Organization for Economic Co-operation and Development, 2013)
- Long-term Unemployment in the EU: Trends and Policies (Nicola Duell, Lena Thureau & Tim Vetter, Bertelsmann Stiftung, 2016)
- Empowering Domestic Workers Through Law and Organizing Initiatives (Reyna Ramoleta Hayashi, Seattle Journal for Social Justice, 2010)
- Measuring time spent in unpaid household work: results from the American Time Use Survey (Rachel Krantz-Kent, Monthly Labor Review, 2009)
- Measuring the economic and social value of domestic work (International Labour Office, n.d.)
- Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes (Gaëlle Ferrant, Luca Maria Pesando & Keiko Nowacka, OECD Development Centre, 2014)
- Measuring unpaid care work in household surveys (Oxfam International, 2018)
- Measuring the value of unpaid household, caring and voluntary work of older Australians (David de Vaus, Matthew Gray & David Stanton, Australian Institute of Family Studies, 2003)
- Migration, Domestic Work and Affect: A Decolonial Approach on Value and the Feminization of Labor (Encarnación Gutiérrez-Rodríguez, Taylor & Francis Group, 2010)
- Migrants and cities: Research report on recruitment, employment, and working conditions of domestic workers in China (Liu Minghiu, 2017)
- Neplatená práca na Slovensku (Mária Uramová, Marta Orviská a kol., Belianum, Banská Bystrica 2016)
- Providing Unpaid Household and Care Work in the United States: Uncovering Inequality

(Cynthia Hess, Tanima Ahmed & Jeff Hayes, Institute for Women's Policy Research, 2020)

- Reaching All Job-Seekers: Employment Programs for Hard-to-Employ Populations (M. Robin Dion, Michelle K. Derr, Jacquelyn Anderson & Ladonna Pavetti, Mathematica Policy Research Inc., 1999)
- Race, class, gender and paid domestic work in London (Rosie Cox, Coventry University, 1998)
- Reducing and Redistributing Unpaid Work: Stronger Policies to Support Gender Equality (Cristian Alonso, Mariya Brussevich, Era Dabla-Norris, Yuko Kinoshita & Kalpana Kochhar, International Monetary Fund, 2019)
- Reproducing Social Identities: Employer-Employee Relationships Within Paid Domestic Labor in the Netherlands (Melissa MacDonald, SIT Study Abroad, 2006)
- Servants of Globalization: Migration and Domestic Work, Second Edition (Rhacel Parreñas, Stanford University Press, 2015)
- Social Security for Domestic Workers in India (Utkarsh Agrawal & Shailja Agarwal, www.manupatra.com, n.d.)
- Statistics Canada's Measurement and Valuation of Unpaid Work (Ian Macredie & Dale Sewell, 1998)
- Tackling Long-Term Unemployment Amongst Vulnerable Groups (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2013)
- Termination of Domestic Workers' Employment: Unfair Labour Practice Re-visited (Kola O. Odeku, Mediterranean Journal of Social Sciences, 2014)
- The evidence is in: How should youth employment programs in low-income countries be designed? (Louise Fox & Upasna Kaul, United States Agency International Development, 2017)
- The Invisible Workforce: Employment Practices in the Cleaning Sector (Equality and Human Rights Commission, 2014)
- The use of ethnicity in recruiting domestic labour: A case study of French placement agencies in the care sector (Annalisa Lendaro & Christian Imdorf, Employee Relations, 2012)

- Towards an optimal employment strategy for people seeking asylum in Victoria (Kiros Hiruy, Megerssa Walo, Malcolm Abbott, Jo Barraket & Rebecca Hutton, 2019)
- Unpaid Care Work: Paid Work Connection (Gaelle Ferrant, Luca Maria Pesando & Keiko Nowacka, OECD Development Centre, 2014)
- Unpaid Work and the Economy (Antonella Picchio et al., Routledge, 2003)
- Valuation of Unpaid Work: Issues Emerging from the Indian Pilot Time Use Survey (Indira Hirway, Centre for Development Alternatives, 2000)
- Valuing Non-market Work (Nancy Folbre, United Nations Development Programme, 2015)
- Women's economic empowerment in the changing world of work (Commission on the Status of Women, UN Economic and Social Council, 2016)
- Women, Migration, and Domestic Work on the Texas-Mexico Border (Christina Mendoza, LFB Scholarly Publishing, 2011)

Pri tvorbe analýzy boli použité aj niektoré iné zdroje podkladových informácií, než sú uvedené v tomto zozname. V takom prípade sú tieto zdroje uvedené priamo v texte a to:

- (1) v poznámke pod čiarou,
- (2) ako zdroj informácií pre tabuľku, alebo pre graf (uvedený pod daným objektom),
- (3) prípadne ako zdroj informácií uvedený na záver textu v rámečku, alebo
- (4) ako zdroj citátu (citátov) priamo v texte.

V prípadoch, kedy to bolo možné a/alebo účelné uvádzame aj internetovú adresu, na ktorej možno nájsť použitý zdroj v elektronickej podobe.