



Září 2012

## Proč odmítla česká vláda ratifikovat Úmluvu o pracovnících v cizích domácnostech a jaké to má souvislosti?

Marie Heřmanová a Pavla Redlová

### Abstrakt:

Tento text reaguje na nedávné rozhodnutí české vlády nepřipojit se k ratifikaci Úmluvy Mezinárodní organizace práce o pracovnících v cizích domácnostech. Kromě informací o samotné úmluvě a argumentech vlády tak komentář předkládá důvody, proč téma placené práce v domácnostech není marginálním na trhu práce v Česku. Vzhledem k současným společenským, demografickým i ekonomickým trendům lze navíc očekávat, že zaměstnávání chův a ošetrovatelek – ať již migrantek nebo Češek – bude i do budoucna narůstat.

\*\*\*

Senátní Výbor pro zdravotnictví a sociální politiku 8. srpna rozhodl, že Česká republika se nepřipojí k ratifikaci [Úmluvy o pracovnících v cizí domácnosti](#) (*Convention concerning decent work for domestic workers*; dále jen „Úmluva“), kterou na své výroční sté konferenci 11. června 2011 schválila [Mezinárodní organizace práce](#) (MOP).<sup>1</sup> Úmluva má pracovníkům v cizích domácnostech zajistit mimo jiné právo na důstojné pracovní podmínky nebo právo na soukromí a má také zajistit vymahatelnost a možnost kontroly těchto práv.

Odhady MOP založené na údajích ze 117 zemí světa odhadují počet zaměstnaných osob v cizích domácnostech na 53 milionů, ale vzhledem k tomu, že práce v domácnosti se velmi těžko registrují a často jsou vykonávány skrytě, skutečné číslo se může blížit až k 100 miliónům osob<sup>2</sup>. Mezi nejzranitelnější a zároveň nejpočetnější skupiny mezi takto

---

<sup>1</sup> Vedle Úmluvy sepsala Mezinárodní organizace práce i Doporučení, jak tuto úmluvu implementovat ([Doporučení č.201](#))

<sup>2</sup> Viz: [Domestic work is no longer a “domestic issue”](#).

zaměstnanými přitom patří migranti a ženy (těch je mezi pracovníky v domácnostech až 92%<sup>3</sup>).

Česká vláda doporučila Úmluvu neratifikovat ve svém usnesení z 9. května 2012<sup>4</sup> s odůvodněním, že „z hlediska vnitrostátní praxe České republiky otázka práce v cizí domácnosti není natolik významná, aby odůvodňovala potřebu změn v pracovněprávní legislativě nutných pro případ ratifikace Úmluvy“<sup>5</sup>. V předkládací [důvodové zprávě](#) se uvádí, že pracovnice v domácnostech jsou pouze marginální skupinou na trhu práce v ČR a že se toto téma týká spíše rozvojových zemí. Konkrétní statistiky MPSV udávají, že v roce 2011 bylo v této sféře zaměstnáno pouze 49 pracovníků (15 ze států EU a 34 pracovníků z ostatních států)<sup>6</sup>.

Tyto statistiky ale nejsou úplné a neodpovídají zkušenostem z praxe. Podle současného výzkumu, který na Fakultě humanitních studií UK realizuje jedna z autorek<sup>7</sup>, se ukazuje že, jenom Filipínek, kterým práci v českých domácnostech zprostředkovaly agentury, je tu minimálně padesát. Pracovní smlouvu ale mohou mít napsanou například na pozici učitelky či vychovatelky dětí, o které se v domácnostech starají. Toto potvrzuje i zkušenost českých neziskových organizací, které s migranty dlouhodobě pracují. Podle Magdy Faltové ze Sdružení pro migraci a integraci (SIMI) téměř každá cizinka prošla, především na začátku svého života v České republice, nějakou formou práce v cizí domácnosti. Práce v cizí domácnosti jsou navíc často vykonávány i českými občany. Skutečný počet pracovníků v domácnostech se zřejmě pohybuje v řádech desítek tisíc – a ohrožení této skupiny tak rozhodně nepředstavuje pouze „marginální problém“.

Aktuální pracovně právní úprava zaměstnání se vztahuje i na osoby, které práci vykonávají v domácnostech. Některá práva, která úmluva garantuje, tedy Česká republika splňuje. Naopak jiná, která souvisí se specifickými podmínkami tohoto druhu zaměstnání, nejsou brána v potaz. Z hlediska české legislativy nejsou ošetřeny zejména články 6, 9, 10 a 17 Úmluvy, které řeší otázku zajištění důstojných životních podmínek respektujících soukromí, problematiku pracovní doby a otázku výkonu inspekce práce a kontroly dodržování práv zaměstnance. Například otázka důstojných pracovních podmínek je v obecné rovině garantována všem zaměstnancům skrze platný právní řád ČR a otázka soukromí je ošetřena skrze Listinu základních práv a svobod. Není již ale vyřešeno, jak toto ošetřit v případě tzv. live-in formy domácí práce, kdy zaměstnanec přímo žije v rodině zaměstnavatele.

---

<sup>3</sup> Toto číslo uvádí Manuela Tomei, ředitelka Programu zaměřeného na pracovní podmínky a zaměstnání v rámci Mezinárodní organizace práce. Viz [The Domestic Workers Convention: Interview with ILO's Manuela Tomei](#).

<sup>4</sup> Viz [sněmovní tisk č. 708](#).

<sup>5</sup> Viz [Stanovisko vlády k instrumentům přijatým na 100. Mezinárodní konferenci práce v roce 2011](#). Toto stanovisko, spolu s předkládací důvodovou zprávou tvoří přílohy celého sněmovního tisku č. 708.

<sup>6</sup> Viz [Předkládací zpráva](#).

<sup>7</sup> Jedná se o projekt *Etnicita, gender a péče: komodifikace péče a analýza pracovních podmínek filipínských chův v ČR*, financovaný Grantovou agenturou UK (číslo projektu 618912).

Významnou změnu v české legislativě by vyžadoval také článek 10 Úmluvy, podle něhož má být mimo jiné doba, kdy se pracovník vyskytuje v domácnosti zaměstnavatele a je v pohotovosti k pracovním úkonům, považována za odpracovanou a započítána do standardní pracovní doby, protože pracovník během této doby nemůže nakládat s časem dle svého uvážení. V současném znění ovšem zákoník práce tuto dobu klasifikuje pouze jako pracovní pohotovost a do standardní pracovní doby ji nezapočítává – v tomto bodě tedy opět není zohledněna specifická situace, kdy je místem výkonu práce domácnost zaměstnavatele (která může být zároveň i bydlištěm zaměstnance).

Konečně článek 17 se věnuje možná nejspornějšímu bodu a to je vymahatelnost práv, kontrola jejich dodržování a zavedení sankcí v případě jejich porušování. To je obzvláště citlivá otázka vzhledem k specifikám tohoto zaměstnání: pracovištěm je totiž soukromá domácnost. Dle aktuálně platné legislativy má před inspekcí pracoviště a ochranou práv zaměstnance přednost nedotknutelnost obydlí – jakákoliv kontrola dodržování práv zaměstnance je tedy zvláště v případě live-in formy domácí práce v podstatě nemožná.

Úmluva vstupuje v platnost rok po ratifikaci dvěma státy. To se nedávno stalo, když úmluvu ratifikovaly Filipíny a Uruguay<sup>8</sup>. Česká vláda ve svém stanovisku z 9. května nevyklučuje, že se bude možností ratifikace znovu zabývat, změní-li se nějak výrazně stav a počet pracovníků v domácnostech u nás. Akademici i pracovníci neziskových organizací ale upozorňují, že vláda vychází z neúplných údajů, jak bylo uvedeno výše; na zasedání senátního Výboru dne 8. srpna dokonce osobně vystoupila Magda Faltová ze SIMI a přednesla platné argumenty – rozhodnutí Senátu to však nezměnilo.

Lze přitom očekávat, že počty takto zaměstnaných žen se u nás budou zvyšovat - stejně jako se tomu tak děje v zemích západní Evropy. Zájem o placené hospodyně či chůvy souvisí s větším zapojením žen do pracovního trhu, zvýšenými časovými nároky práce i poklesem počtu nebo nedostatečně atraktivní nabídkou státních služeb (typu jesle, školky či domovy seniorů), což jsou trendy i české společnosti. Jak stárne naše populace, bude potřeba i ošetřovatelek, které by se o seniory staraly. Proto, spolu s dalšími odborníky z akademického i nevládního sektoru zapojenými také do projektu *Rovné šance na prahu českých domácností*<sup>9</sup>, vnímáme odmítnutí ratifikace úmluvy jako velmi krátkozraké. Neřeší situaci osob, které jsou ve zranitelném postavení na trhu práce. Navíc v sektoru služeb, které jsou pro společnost důležité a jejichž význam se bude zvyšovat.

---

<sup>8</sup> Seznam ratifikací najdete na [webových stránkách MOP](#).

<sup>9</sup> Od října 2012 najdete na webu [www.pracovnicevdomacnosti.migrace.com](http://www.pracovnicevdomacnosti.migrace.com) více informací k tématu placené práce v domácnostech i k tomuto projektu financovanému ze zdrojů Evropského sociálního fondu (OPLZZ), který mapuje situaci migrantek v českých domácnostech a informuje o ní veřejnost i politiky.

**O autorkách:**

*Pavla Redlová [pavla.redlova(at)clovekvtisni.cz] vystudovala etnologii na Filosofické fakultě UK v Praze. V současné době je koordinátorkou Programu migrace ve společnosti Člověk v tísní a zároveň realizuje doktorské studium a výzkum na FHS UK. Tento výzkum se zaměřuje na situaci filipínských chův pracujících v českých domácnostech a na roli zprostředkovatelských agentur.*

*Marie Heřmanová [marie.hermanova(at)clovekvtisni.cz] vystudovala antropologii na Fakultě humanitních studií UK, kde zároveň pokračuje v doktorském studiu. Aktuálně působí jako mediální koordinátorka Programu migrace ve společnosti Člověk v tísní a pro projekt Rovné šance na prahu českých domácností.*