



**Политики и инструменти
в областта на персоналните и домакинските услуги (ПДУ):
Текущо състояние в 21 държави-членки на ЕС**

м. Декември 2020 г.

Еникьо Бага, Рейчъл Сайлс, Сигрид Ранд, Верена Росов
Институт за икономика, труд и култура (IWAK) /
Център на Франкфуртски университет „Йохан Волфганг Гьоте“

Настоящият документ отразява възгледите само на авторите и Европейската комисия не може да носи отговорност за начина на използване на съдържащата се в него информация.

Съдържание

Съдържание.....	1
Въведение.....	2
Фактори, подпомагащи растежа на ПДУ.....	5
Определение на ПДУ.....	12
Двата основни компонента на ПДУ: услуги за предоставяне на грижи и помощни домакински услуги.....	15
Трудови отношения.....	18
Предизвикателства пред формализирането на ПДУ.....	20
Оценка на инструментите, подкрепящи развитието на ПДУ.....	21
Механизмите в рамките на инструментите в областта на ПДУ.....	23
Връзката между режимите на социално подпомагане и политиките в областта на ПДУ.....	29
Поглед в бъдещето.....	35
Речник.....	39
Библиография.....	42

Списък на таблиците и изображенията

Таблица 1. Услуги за предоставяне на грижи и помощни домакински услуги

Таблица 2. Предизвикателства пред ПДУ и съществуващи подходи

Таблица 3. Взаимодействие между механизмите и инструментите

Таблица 4: Предимства и предизвикателства, свързани с повишаване на квалификациите на служителите в сектора на ПДУ

Фигура 1: Страните от ЛДУ, групирани по общи характеристики на благосъстоянието



Този проект е финансиран от Европейския съюз (Ad-PHS - VS/2018/0344)



Въведение

Понастоящем около 6,3 милиона души в Европа работят в сферата на личните и домакинските услуги /ЛДУ/, което представлява около 3,4% от общата заетост в ЕС (9,5 милиона, ако включим недеklarираните работници в сферата на личните и домакинските услуги).¹ ПДУ обхващат дейностите за предоставяне на грижи и помощните домакински дейности срещу заплащане, както и припокриването между двете категории дейности, които се извършват в частни домове.

Като област на заетост, ПДУ имат потенциала за значителен растеж. Увеличаването на броя на постоянните служители в сектора на ПДУ ще бъде необходимо, за да се отговори на нарастващото търсене на ПДУ, голяма част от което се дължи на демографските промени, настъпващи в цяла Европа. Постоянно увеличаващото се население на възрастните хора ще се нуждае от повече подкрепа, за да могат тези хора да останат в домовете си, докато тенденцията за намаляване на население в трудоспособна възраст налага създаването на инициативи, които ще помогнат за активизирането и повторното активизиране на възможно най-много хора в трудоспособна възраст на пазара на труда, например чрез гарантиране на по-добро равновесие между професионалния и личния живот, което дава повече възможности за избор на работещите жени. Нарастващите очаквания, основаващи се на международното законодателство в областта на правата на човека, като Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания, са също сред факторите, които водят до увеличаване на търсенето на ПДУ.

От гледна точка на равенството между половете, всяка форма на обществена подкрепа на ПДУ е полезна, тъй като жените представляват по-голямата част от доставчиците на ПДУ, както като работници в официалната и неофициалната икономика, така и като членове на семейството, изпълняващи задачи, свързани с домакинството и полагането на грижи в неплатената сфера.² Жените са и голяма част от ползващите ПДУ, тъй като те съставляват по-голямата част от възрастното население.³ Жените, ангажирани в неплатената сфера, биха се възползвали двойно от наличието на формализирани ПДУ, както като възможност за ползване на почивка от полагането на грижи, така и като възможност за достъп до пазара на труда. Освен това преходът на ПДУ към официалната икономика би я стимулирал значително, тъй като в момента ПДУ имат висок процент на недеklarирани и неформални трудови отношения. Узаконените сектори на ПДУ ще предоставят множество възможности за наемане на работници с различни нива на умения и квалификации, като например жени, придобили умения за предоставяне на домакински услуги и грижи в неплатената сфера, както и работници, които срещат предизвикателства да се (ре)интегрират на официалния пазар на труда. В резултат на това политиките, насочени към стимулиране на ПДУ, представляват отлични политики в сектора на социални инвестиции със значителни социални и икономически

¹ Lebrun (2020). Преди излизането на Обединеното кралство от ЕС Decker/Lebrun (2018: 9) посочват, че в този сектор официално са работили 8 милиона души (напр. цифрата не включва недеklarираните работници).

² За сравнение, държавните субсидии за автомобилната индустрия в Германия подпомагат основно мъжете, които съставляват около осемдесет процента от служителите в сектора и същевременно представляват основните потребители на автомобили (Ohrem/Meier-Gräwe 2012).

³ Европейска комисия (2020a).



ползи. За да се гарантира ефективността на тези политики, е необходимо насочването на по-голямо финансиране, поне предварително, към секторите, свързани с ПДУ.

Проектът „Усъвършенстване на персоналните и домакинските услуги“ („Ad-PHS“) цели да създаде обща дискурсивна рамка около ПДУ между различни участници в различни държави членки. В този контекст създаването на обща дискурсивна рамка би означавало повишаване на осведомеността за различните определения на ПДУ в различните държави членки и съвместни усилия за комуникация с цел намиране на определение, което е целесъобразно за всички предполагаеми участници, обща класификация на различните подходи, използвани за популяризирането на бранша, както и споделено разбиране на насоките за действие, които биха подпомогнали по-нататъшното му развитие. Следователно целта на настоящия проект е да се разбере как функционират ПДУ в различен контекст в момента и да се използва тази информация за разработване на рамки, които предоставят подкрепа на всички държави-членки на ЕС при разработването на техните политики в областта на ПДУ.

Подпомагането на създаването на общ дискурс около ПДУ както на равнище ЕС, така и на равнище държави членки допринася за икономическото и социалното благосъстояние в ЕС. На първо място, настоящите и бъдещите служители в сектора на ПДУ трябва да имат трудови права (включително справедливи възнаграждения) и социална закрила, които се свързват с официалната⁴ и регулираната⁵ заетост във всяка държава. Освен това потребителите на ПДУ, особено уязвимите групи от населението, като възрастните хора, хронично болните и хората с увреждания, които често зависят от ПДУ всекидневно, се нуждаят от достъпни и надеждни услуги. Посрещането на нуждите и намирането на отговор на притесненията на служителите и потребителите на ПДУ, както и на работодателите, независимо дали те са потребители или доставчици на услуги, може да помогне за разработването на подходи за професионализиране и узаконяване на свързаните сектори. В условията на преобладаващи неформални трудови отношения е трудно прилагането на професионални и качествени стандарти. Липсата на адекватна квалификация на работниците оказва отрицателно въздействие както върху работника, предоставящ ПДУ, на когото е отказан достъп до възходяща професионална мобилност, така и върху потребителя на ПДУ, който няма гаранция за качеството на предоставяните услуги. В този контекст участващите социални партньори също играят важна роля по отношение на договарянето на колективни договори и оказване на влияние върху съответните регулаторни рамки.

Общият дискурс може също да помогне за идентифициране на общите характеристики и предизвикателства пред ПДУ във всички държави членки. Това улеснява държавите членки да споделят най-добрите практики, да работят за формализиране и професионализация на ПДУ и да разработват необходимите регламенти и надзор. Понастоящем държавите членки имат различни степени на професионализация и формализиране по отношение на ПДУ. Значителната зависимост от миграционните вериги,⁶ както между държавите членки, така и с трети страни, и произтичащото от това значение на финансовите парични преводи за някои държави членки допринасят за важноста на създаването на обща европейска рамка за регулиране на ПДУ. Подобна рамка трябва

⁴ Вж. речника.

⁵ Вж. речника.

⁶ Вж. речника.



да бъде част от предстоящите инициативи на ЕС, като планирания план за действие за Европейския стълб на социалните права и всяка инициатива, свързана с услугите за грижи (дългосрочните грижи, гаранцията за децата и Европейската стратегия за хората с увреждания).

Създателите на политиките могат най-добре да подкрепят развитието на ПДУ в своите държави, ако имат ясно разбиране за специфичните предизвикателства пред тези сектори и за основните ефекти на пряка и непряка възвращаемост, свързани с дейностите в сектора на ПДУ, както и подходите, предложени от други страни при сходни обстоятелства. Следователно разбирането за това какво е влиянието на политиките в страни със съвременни инструменти в областта на ПДУ е от основно значение.

Когато разглеждаме политиките, които оформят официалните дейности в сектора на ПДУ, в настоящия документ се разграничават инструменти на политиките и механизми на политиките:

- **Инструментите на политиките** представляват материалните средства за намеса, разработени от специализирани държавни органи в подкрепа на конкретни цели на политиките. В случая на ПДУ някои общи инструменти включват схеми за работни места с ниско заплащане (т.нар. „mini-jobs“), ваучери и парични преводи (например данъчни облекчения и надбавки за предоставяне на грижи). Характеристиките на тези общи инструменти се различават в зависимост от националния контекст и могат да бъдат коригирани или променени с течение на времето.
- **Функциониращите механизми на инструментите на политиките** са характеристики на тези общи инструменти, които се различават в зависимост от националния контекст и могат да бъдат коригирани или променени с течение на времето, за да посрещат конкретни предизвикателства, свързани с формализирането и регулирането на дейностите в сектора на ПДУ.

Разбирането на различните видове инструменти на политиките и механизмите, използвани за посрещане на предизвикателствата на ПДУ в конкретна държава, е от помощ на създателите на политиките при разработването на инструменти, които отговарят най-добре на конкретните местни нужди и които ще бъдат най-успешни в дългосрочен план.

В настоящия документ идентифицираме четири големи категории предизвикателства, които държавите членки могат да вземат предвид при разработването на инструменти за подпомагане на дейностите в сектора на ПДУ: прозрачност, достъпност, функционалност и устойчивост. Инструментите могат да се справят с тези предизвикателства чрез прилагането на механизми, които предлагат решения чрез финансиране, управление на процесите и управление на качеството. Държавите членки, в които ПДУ заемат важно място в политическия дневен ред, са разработили множество инструменти, всеки от които се съсредоточава върху различни целеви групи. Един инструмент може да включва множество механизми за ефективно справяне с различни предизвикателства. Широкото предлагане помага на системата(ите) за ПДУ на съответната държава да отговаря(т) най-добре на разнообразните нужди на различните служители и потребители.

Като част от проект „Ad-PHS“, настоящият документ има за цел да разгледа състоянието на ПДУ в 21 държави-членки на ЕС: Австрия, Белгия, България, Германия, Дания, Естония, Ирландия, Испания,



Италия, Люксембург, Малта, Нидерландия, Полша, Румъния, Словакия, Словения, Унгария, Финландия, Франция, Чехия и Швеция. С него се подчертава значението на ПДУ за Европейския съюз и се предлагат подходи за извършване на анализ на ПДУ на национално равнище. За да се разработи рамка за разбиране на начина, по който функционират ПДУ в различен контекст, докладът се опира на примери на политики и инструменти, използвани в момента в различни държави членки. Създаването на обща европейска рамка за ПДУ ще подпомогне страните, които се интересуват от непрекъснато развитие на инструментите и политиките в областта на ПДУ, да гарантират допълнителното развитие както на ЕС, така и на съответната държава в тази ключова област, което ще окаже съществено въздействие върху качеството на живот на милиони европейци.

Фактори, подпомагащи растежа на ПДУ

Факторите на растежа на ПДУ могат да се съсредоточат върху съществуващото и развиващото се търсене на ПДУ сред потребителите и върху възможностите за увеличаване на предлагането на служители в сектора на ПДУ.

Търсенето на ПДУ предстои да нараства в целия ЕС вследствие на демографските промени, по-доброто социално приобщаване на хората с увреждания,⁷ включително много възрастни лица, които развиват заболявания и получават увреждания, както и все по-голямата интеграция на лица с отговорности в предоставянето на грижи, най-вече жени, на пазара на труда.

Процентът на населението на възраст над 65 години се увеличава във всяка държава членка. Освен това броят на хората над 80 години, които се нуждаят от най-много грижи, се предвижда да нарасне повече от два пъти между 2017 г. и 2060 г.⁸ ЕС също се ангажира да осъществи преход от институционални грижи към грижи, предлагани в общността като част от Стратегията за хората с увреждания за 2010-2020 г., като се очаква да продължи тази политика и в рамките на следващата стратегия и в съответствие с Европейския стълб на социалните права (ЕССП). На този фон по-добре регулираните и разширени сектори на ПДУ ще помогнат на тази нарастваща демографска група, както и на други уязвими групи от населението, като хора с увреждания и хронично болни, да имат доверието, че услугите, от които се нуждаят, са достъпни и на приемливи цени, когато и където имат нужда от тях. Освен това увеличаването на процента на жените в работната сила е друга важна част от целите на ЕС. Стратегията на ЕС за равенство между половете се съсредоточава върху увеличаване на участието на жените на пазара на труда, намаляване на разликите в заплащането на жените и мъжете и преодоляване на разликите между половете по отношение на полагането на

⁷ Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания (КПХУ на ООН) също е допринасящ фактор за необходимостта от развитие на ПДУ, тъй като подкрепя правата на хората с увреждания да живеят самостоятелно и да бъдат интегрирани в своите общности (член 19). КПХУ на ООН е подписана от всички държави-членки на ЕС и е ратифицирана от ЕС през м. декември 2010 г. ЕС се ангажира да премине от институционални грижи към грижи в общността като част от своята Стратегия за хората с увреждания за периода 2010-2020 г. (Open Society Foundations (2012): Европейският съюз и правото на живот в общността.)

⁸ ООН (2019).



грижи.⁹ Въпреки нарастващото участие на жените на пазара на труда, то все още изостава спрямо процента на участие на мъжете. Най-голямата разлика в заетостта се наблюдава при майките и жените с отговорности за предоставянето на грижи, като над 22 на сто от неработещите жени посочват, че са напуснали работната сила поради семейни задължения, свързани с полагането на грижи.¹⁰ Един от методите за справяне с тази ситуация е „Директивата за равновесието между професионалния и личния живот“, която насърчава равното споделяне на отговорностите за полагане на грижи между родителите. Същевременно намирането на равновесие между професионалния и личния живот е най-голямо предизвикателство за самотните родители, повечето от които са жени.¹¹ Жените полагат и най-големия дял от неплатения труд, следователно от решаващо значение е не само равното споделяне на отговорностите в дома, но и наличието на професионални грижи за деца, социални грижи и домакински услуги, най-вече за самотните родители. Освен това недостатъчното представяне на някои жени на пазара на труда често е резултат от междусекторно укрепване на половите различия с допълнителни условия на уязвимост или маргинализация, сред които принадлежност към етническо или религиозно малцинство¹² или мигрантски произход. Следователно насърчаването на развитието на секторите на ПДУ не само ще търси решение на проблемите на заетостта и разликите в заплащането, пенсиите и полагането на грижи между жените и мъжете, но същевременно би създавало възможности за заетост в секторите на професионалните грижи за деца, социалните грижи и домакинските услуги, като по този начин ще има двойна полза, противодействайки на разликите в заплащането и пенсиите за жените, които е възможно да се запазят при условия на неофициални трудови отношения.

Предлагането на служители в сектора на ПДУ може да нарасне, ако се използва съществуващата недеklarирана работна сила, осъществявайки преход към официалната икономика,¹³ както и ако се преодолеят структурните причини, обуславящи недеklarирането на този труд. Намаляването на недеklarирания труд във всички сектори вече е приоритет на Европейския съюз, тъй като този труд „[нанася вреди] на икономиката на Съюза, [води] до нелоялна конкуренция, [застрашава] финансовата стабилност на социалните модели на Съюза и [има за последица] нарастваща липса на социална закрила и защита на заетостта на работниците.“¹⁴ През 2016 г. общият размер на недеklarирания и частично декларирания труд се равнява на 17,9 на сто от БВП на ЕС-28 или 2,36 трилиона евро,¹⁵ което представлява значителна загуба на потенциални данъчни приходи и социалноосигурителни вноски. *Наистина, PHS е третата най-често идентифицирана област на заетост за недеklarиран труд.*¹⁶ Lebrun (2020 г.) оценява броя на недеklarираните работници в сектора на ПХС на 3,1 милиона души, което представлява един от всеки трима работници в сектора в Европа. В страните без развити дейности в областта на ПХС статистиката дори сочи, че 70%¹⁷ от заетите в областта на ПХС работят в сивата икономика. Разработването на мерки на политиките и

⁹ Европейска комисия (2020а).

¹⁰ Евростат (2020 г.); Catalyst (2019 г., въз основа на данни на Евростат).

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

¹² ENAR (2017).

¹³ Европейска комисия (2017а).

¹⁴ Европейски парламент и Съвета (2016: L 65/13).

¹⁵ Pérez-Magro et al. (2017).

¹⁶ Decker/Lebrun (2018: 9).

¹⁷ Тази статистика вероятно се отнася за служители, работещи в услуги, различни от грижи.



регулаторни и законодателни рамки в подкрепа на алтернативи на недеklarиран труд в сектора на ПДУ следва да бъде приоритет на ЕС за постигане на напредък в борбата срещу недеklarирания труд.

Намаляването на населението в трудоспособна възраст ще създаде препятствия в различни сектори, тъй като работодателите се борят да запълнят свободните работни места, останали незаети от пенсионираните работници. Укрепването на пазара на труда изисква активиране на по-голям брой хора. Развитието на здрав и регулиран пазар на ПДУ може да даде възможност на лицата, които понастоящем извършват дейности по полагане на грижи и управление на домакинските задължения в неплатената сфера, да се върнат към или да увеличат участието си като заети лица на пазара на труда. И тук отново жените съставляват по-голямата част от тази целева група поради свръхпредставянето им в неплатената сфера. Като се отчете нарастващото значение на домашните в сравнение с институционалните грижи, лицата, квалифицирани за работа в сектора на институционални грижи, трябва също да осъществят преход към заетост в областта на ПДУ, особено по отношение на домашните грижи, например чрез използването на Европейския сертификат за грижа. По този начин развитието на ПДУ би изиграло роля и за справяне както с нуждите от заместване на персонала, така и с разликата в заплащането на жените и мъжете на по-широкия европейски пазар на труда.

Изследванията предвиждат, че чрез засиленото им развитие, секторите, ангажирани с ПДУ, имат потенциала да създадат 5 милиона нови работни места.¹⁸ ПДУ могат да създадат професионални възможности за милиони хора да осигурят значим принос в живота на другите в Европа – както в професии в сектора на предоставяне на грижи, така и в професии в сектора на помощните домакински услуги.¹⁹ Също толкова важно е, че могат да предложат такива възможности на широк диапазон от работници поради ниската бариера за наемане, гъвкави часове на работа и минимални изисквания за обучение и опит, по-специално – но не само – в сферата на помощните домакински услуги. Като такива, макар и това да не е целта им, ПДУ могат да допринесат и за създаването на работни места за хора, които срещат пречки за намирането и запазването на работни места, като например хора с неактуални квалификации и хора, които нямат квалификация и официално признати умения. Някои от тези лица са сред 20% от европейците на възраст между 25 и 54 години, които не са завършили първа степен на средно образование²⁰ и следователно могат да срещат трудности да отговарят на условията за квалифициран труд. Други може да са изложени на риск от загуба на работното си място вследствие на напредъка на автоматизацията. Създаването на постоянни работни места в сектора на ПДУ би могло да помогне и за интегрирането в работната сила на дългосрочно безработни лица: група, която съставлява около половината от всички безработни лица в ЕС-28.²¹ Също така някои работни места в сферата на помощните домакински услуги изискват ограничени езикови умения, което създава възможности за работници мигранти от други държави членки и трети страни. Жените, които традиционно са по-силно засегнати от тенденциите на безработицата и които обикновено са изложени на по-високи нива на безработица

¹⁸ Decker/Lebrun (2018).

¹⁹ EASPD (Европейска асоциация на доставчиците на услуги за хора с увреждания) (2019а).

²⁰ Евростат (2018а).

²¹ Европейска комисия (2019).



в ЕС-28 от своите колеги от мъжки пол,²² вече съставляват около 90 на сто от служителите в сектора на ПДУ.²³ Трябва да се положат значителни усилия за увеличаване на многообразието на работната сила, включително чрез наемане на повече мъже и преодоляване на половите стереотипи. Освен това трябва да се създадат пътища за професионално развитие и възможности за кариерно израстване, като се гарантира равен достъп до тях за всички работници.²⁴ Важно е обаче да се отбележи, че професионалните умения и квалификациите са от ключово значение за растежа и развитието на ПДУ, особено в сфери на ПДУ, които са професионално регулирани. Следователно акцентът в рамките на развитието на ПДУ следва да се поставя върху създаването на привлекателни работни места за всички, а не да се разглежда като сектор, привлекателен само за работници, които срещат трудности да навлязат на пазара на труда.²⁵ За всички професии от сектора на ПДУ е важно растежът да не отклонява вниманието си от необходимостта от привличане на хора, които се интересуват и са подходящи за сфери на работа, изискващи високо ниво на взаимно доверие между потребителя и служителя, както и интерес към съответните видове дейности и умения, необходими за различните аспекти на ПДУ.

Докато секторът на ПДУ предлага несравними възможности за създаване на работни места, те не могат да бъдат реализирани, ако не се гарантира, че тези професии са привлекателни за работниците, по-специално в сравнение с други професионални сфери, изискващи сходни нива на квалификация. Вече се наблюдава значителен недостиг на персонал в сектора на ПДУ в цяла Европа, главно поради липса на привлекателни работни места в резултат на мерките за строги икономии.²⁶ Следователно е неотложно осигуряването на подходящо финансиране на съответните сектори, особено когато става въпрос за допълване на ефективни политики, регулиращи ПДУ. Гарантирането, че финансирането на секторите на ПДУ е насочено към специфичните нужди, необходими за развитието на работната сила,²⁷ ще бъде от решаващо значение за устойчивото разгръщане на потенциала за създаване на работни места в цялата сфера на ПДУ.

Разработването и разширяването на схемите за приемане на работа и регулиране са неразделна част от процеса на разширяване на предлагането на служители и по-нататъшното формализиране на тяхната заетост. В много държави членки неформалните трудови отношения с жени мигранти представляват една от основните форми на предоставяне на ПДУ. Това ще улесни получаването на разрешителни за работа за граждани на държави извън ЕС за наемане в сектора на ПДУ. Това би дало възможност на пребиваващите в момента лица без документи и съществуващите недекларирани работници в сектора на ПДУ да преминат към законна трудова заетост и да се създаде постоянен канал за осигуряване на допълнителни работници, които да мигрират в страните от ЕС, за да посрещат нарастващото търсене.

²² Евростат (2019а).

²³ Decker/Lebrun (2018).

²⁴ Federation of European Social Employers (Федерация на европейските работодатели в областта на социалните услуги) (2019).

²⁵ Професионалното регулиране варира в зависимост от държавата, а понякога и регионите. Въпреки че е обичайно услугите за грижи да бъдат регулирани в много страни, помощните домакински услуги също могат да бъдат регулирани, като по този начин се определят изисквания за специфични умения и квалификации за наемане.

²⁶ EASPD (2019а).

²⁷ EASPD (2019b).



През 2017 г. общо 4,4 милиона души са имигрирали в една от 28-те държави-членки на ЕС. От тези 4,4 милиона имигранти приблизително 2,0 милиона са граждани на държави извън ЕС, 1,3 милиона души имат гражданство на държава-членка на ЕС, различна от тази, в която са имигрирали, около 1,0 милиона души са мигрирали в държава-членка на ЕС, на която са граждани (например завръщащи се в държавата си граждани или граждани, родени в чужбина) и около 11 хиляди души са лица без гражданство.

Германия отчита най-голям общ брой имигранти (917,1 хиляди), следвана от Испания, Франция и Италия. Германия отчита и най-голям брой емигранти (560,7 хиляди), следвана от Испания, Франция, Румъния и Полша. Общо 22 държави-членки на ЕС отчитат по-голяма имиграция, отколкото емиграция през 2017 г., с изключение на България, Латвия, Литва, Полша, Румъния и Хърватия, където броят на емигрантите надхвърли броя на имигрантите.²⁸ Тези данни предполагат циркулярни миграционни модели, свързващи Германия, Франция, Италия и Испания с Полша, Румъния, България, Хърватия, Латвия и Литва, като гражданите от последната група държави също заминават с цел пребиваване в държавите от първата група. Освен за сезонната селскостопанска работа, тези миграционни модели могат да се прилагат и за сектора на дългосрочните грижи, тъй като този вид дейности в Германия, Испания и Италия често се предоставят от ротационно сменящи се мигранти, наети като домашни работници, живеещи в дома на ползващите услугите им лица. Освен това значителен процент от жените, пристигащи от страни извън ЕС, като Украйна, Босна, Сърбия или Молдова, също може да се очаква, че ще заемат работни места в секторите, свързани с ПДУ.

В зависимост от националния режим на миграция жените мигранти, полагащи домашен труд в ЕС, могат или не могат да имат редовен статут на пребиваване. Докато в някои държави членки, като Испания и Полша,²⁹ съществуват механизми, които позволяват узаконяването³⁰ на незаконните мигранти при определени обстоятелства, включително представяне на редовен трудов договор, в други държави членки, като Германия, последващото узаконяване на незаконната миграция е невъзможно. Същевременно добре развитите сектори на ПДУ биха дали възможност за кандидатстване за разрешение за редовно пребиваване въз основа на трудов договор преди влизане в страната.

В този контекст държавите членки от Централна и Източна Европа, които са едновременно изпращащи и приемащи страни на домашни работници, биха могли да играят ролята и на „транспортна лента“ на общите европейски стандарти за обучение и квалификация към трети страни. Европейският сертификат за грижа (ЕСС)³¹ вече е популярен в региона, където се използва като инструмент както за обучение, така и за насърчаване на обмена на умения. По отношение на

²⁸ Евростат (2019b).

²⁹ Между 2003 и 2012 г. в Полша се въвеждат три програми за узаконяване. Първите две (през 2003 и 2007 г.) се предлагат на дългосрочно незаконно пребиваващи чуждестранни граждани. Почти невъзможно е за домашните работници мигранти, наети в Полша, да кандидатстват за разрешения за пребиваване по тази схема поради по-кратките им периоди на престой в Полша от предвидените от програмата. Същевременно украинските имигранти се възползват от третата програмата за узаконяване, тъй като успяват да отговорят на доста либералните изисквания (доказателство, че живеят в Полша от поне пет години и не разполагат с разрешение за пребиваване в Полша към момента на въвеждане на закона, а именно на 1 януари 2012 г.). Kindler et al. (2016).

³⁰ Вж. речника.

³¹ ECC (2015).



обмена на умения, изследванията, проведени в рамките на настоящия проект, установяват две допълващи се форми на мобилност: докато по-младите домашни работници имат тенденцията да мигрират от държавите членки от Централна и Източна Европа към държавите от Западна и Южна Европа, домашните работници на средна възраст често желаят да се установят отново в своите държави на произход. Някои държави, като Словакия, въведоха инициативи за създаването на инструменти в подкрепа на тази динамика, които биха допринесли за по-равномерното разпределение на ПДУ в целия ЕС.

За да се гарантира, че ПДУ могат да отговорят на нуждите на различни групи потребители и служители, създателите на политиките трябва да се съсредоточат върху узаконяването на пазара на ПДУ и професионализирането на работните места в сектора на ПДУ. Създаването на регулаторна рамка за достойни работни места за всички работници в сектора на ПДУ със справедливо работно време, справедливо заплащане и социална закрила от една страна ще мотивира и ще даде възможност на недеклаираните понастоящем работници да преминат към легална заетост. Тя също така ще представи ПДУ като реалистична и достойна професионална сфера за лица, които обмислят да работят в сектора на ПДУ. Същевременно потребителите ще се възползват от развитието на секторите, обхванати от ПДУ, тъй като регулирането подобрява прозрачността и доверието. Докато регулаторната рамка може да насърчи потребителите на недеклаиран труд да изберат официални трудови отношения, публичните инвестиции в тази сфера също са необходими, за да се гарантира достъпната цена на тези услуги. Освен това разработването на стандарти и осигуряването на качество за целия сектор помага да се гарантира, че ПДУ са безопасни, надеждни, достъпни и на приемлива цена за всички лица, които разчитат на тези услуги.

Въпреки многобройните фактори, подкрепящи разширяването и регулирането на политиките в областта ПДУ, те имат и своите критики. Някои критики са свързани с използването на публични средства за субсидиране на услуги в сектора на ПДУ за неуязвими групи от населението³² Поддръжниците на развитието на ПДУ дават за пример страни като Швеция, Белгия и Франция,³³ където ефектът на възвращаемостта от съществуващите инструменти в областта на ПДУ, чрез данъците и социалноосигурителните вноски на иначе недеклаираните или безработни служители в сектора на ПДУ, както и увеличените данъци и социалноосигурителни вноски на подновилите ползването или използващите в по-голяма степен ПДУ потребители, оправдават публичните разходи.³⁴ Също така могат да се наблюдават ефекти на непряка възвращаемост в резултат на положителни външни въздействия, като тези, свързани с постигане на по-добро равновесие между професионалния и личния живот.³⁵

Други критични забележки са, че настоящият дискурс за ПДУ се занимава в недостатъчна степен с личните грижи и домакинските нужди на служителите в сектора на ПДУ,³⁶ особено работниците мигранти в сферата на ПДУ, чиито семейства не могат да мигрират с тях. Поддръжниците на

³² Carbonnier/Morel (2015).

³³ French Ministry of the Economy and Finance (Министерство на икономиката и финансите на Франция) (2016).

³⁴ IMPact (2014a).

³⁵ Вж. теоретичните елементи на „субсидиите на Пигуви“: Субсидиите за сектора на ПХС се използват за насърчаване на поведение (повече домакинства използват по този начин законната заетост), което има положителен ефект в други области (напр. по-добър баланс между професионалния и личния живот) или за обществото.

³⁶ Morel (2015).



разширяването на ПДУ отбелязват, че професионализирането на този труд дава възможност на служителите в сектора на ПДУ да допринасят и да се възползват от мрежите за социална закрила, сред които пенсии, застраховки срещу злополуки и отпуск по болест, и да изискват справедливи договори, като по този начин поставят себе си и своите семейства в по-стабилна позиция в сравнение с алтернативните неформални договорености.³⁷ Гарантирането на равно третиране на работниците мигранти и възможността им да живеят със семействата си, заедно с мерките за подпомагане на транснационалния обмен на умения също са от ключово значение в този контекст.

Съществува и социална критика, разглеждаща половите и класовите отношенията в ПДУ, тъй като повечето служители в сектора на ПДУ са жени и повечето потребители на тези услуги също са жени.³⁸ Въпреки увеличението на платения труд на жените през последните десетилетия, жените в ЕС все още извършват средно 3,5 часа неплатени домакински задължения на ден в сравнение с 1,5 часа от страна на мъжете.³⁹ Критиците твърдят, че развитието на пазара на ПДУ просто преобразува въпроса за равенството между половете в класов проблем, като насърчава и дава възможност на квалифицираните жени от средната и горната класа да възлагат неплатените си домакински задължения и задължения за полагане на грижи на жени с по-ниска квалификация и по-нисък доход.⁴⁰ Това, че значителен дял от жените, работещи в сектора, също са цветнокожи жени, добавя и измерението на утвърдената расова и етническа дискриминация и неравенство. Привържениците на ПДУ обаче признават, че развитието на тези услуги подкрепя по-голямото участие на жените в работната сила, както като служители в сектора на ПДУ, така и в други сектори.⁴¹ По-специално, когато се сблъскват с полагането на дългосрочни грижи за роднини, ПДУ може да означават разликата между това жените да останат на работа срещу временното или постоянното напускане на работа или работа на непълно работно време, за да изпълняват задължения по полагане на грижи. По отношение на полагането на грижи, нуждата от ПДУ се споделя между домакинствата, независимо от техните доходи. Докато някои европейски държави, като Белгия, са гарантирали достъпната цена на ПДУ⁴² и за домакинствата с по-ниски доходи, в други европейски страни, като Германия, домакинствата с по-високи доходи се тези, които се възползват в по-голяма степен от публичната подкрепа, насочена към ПДУ. Тази тенденция подчертава още необходимостта формализирането да зависи от осигуряването на достойни работни места, със справедливи възнаграждения и условия на труд, социална закрила, обучение и възможности за професионално израстване и обществени кампании, за да се коригира начинът, по който се възприема работата в сектора на ПДУ от обществото. По отношение на последното, трябва да се обърне внимание и на религиозната, етническата, половата, расовата и социалната дискриминация и съответните междусекторни форми на дискриминация.

³⁷ IMPact (2014a).

³⁸ Morel (2015).

³⁹ Decker/Lebrun (2018).

⁴⁰ Morel (2015).

⁴¹ Manoudi et al. (2018), Европейска комисия (2018a).

⁴² В Белгия около една трета от потребителите на ваучерите за услуги са домакинства с ниски доходи, с нетен месечен доход под 2500 евро (EFSI 2018).



Без да се отхвърля валидността на някои критики, важно е да се отбележи, че ПДУ съществуват и ще продължат да се развиват. Вместо да оставяме притесненията да задават дискурса, важно е да се вземат предвид тези критики и предизвикателства, за да се развият професионализирани и устойчиви официални дейности в сектора на ПДУ във всички заинтересовани държави членки. По този начин лицата, работещи в свързаните сектори, ще имат достъп до оптимални условия, социални придобивки и заплащане, а лицата, нуждаещи се от ПДУ, ще имат достъп до надеждни и достъпни висококачествени услуги.

Определение на ПДУ

Международната организация по труда (МОТ) разглежда ПДУ, използвайки термина „домашен труд“, чието определение съгласно член I от Конвенция №189 на МОТ е „труд, полаган в рамките на или за едно или повече домакинства“, като се уточнява, че „лице, което упражнява домашен труд само от време на време или случайно, а не на основание трудово правоотношение, не е домашен работник.“⁴³ Към момента Конвенция №189 е ратифицирана от седем държави-членки на ЕС: Белгия, Германия, Ирландия, Италия, Португалия, Финландия и Швеция.⁴⁴ Това определение поставя акцент върху местоположението на извършвания труд – дома – и върху видовете работници, обхванати от самото определение. То с право се съсредоточава върху правата на работниците, наети в дома.

Работната дефиниция на ПДУ, използвана от Европейската комисия в Работния документ на службите на Комисията за 2012 г. „относно използването на потенциала за заетост на персоналните и домакинските услуги“, определя термина ПДУ като „[обхващащ] широка гама от дейности, които допринасят за благополучието на семейството и отделната личност в нейния дом: грижи за деца (ГД), дългосрочни грижи (ДСГ) за по-възрастни хора и за хора с увреждания, чистене, оздравителни занятия, домашни ремонти, поддържане на градината, ИКТ помощ и т.н.“⁴⁵ Разграниченията между дейностите за предоставяне на грижи и помощните домакински дейности в рамките на ПДУ ще бъдат разгледани по-подробно в следващия раздел. Разглеждайки ПДУ от гледна точка на групите потребители и техните цели, както и специфичните задачи, обхванати от термина, ЕС определя ПДУ като част от официалния пазар на труда, еквивалентни на други области на дейност в рамките на официалния пазар на труда.

На равнище държави членки определенията на ПДУ често се формулират чрез разработването на различни политики и инструменти за насърчаване на труда в сектора на ПДУ. Например планът „Борло“ във Франция определя персоналните услуги⁴⁶ в съответствие с 25 конкретни дейности, дефинирани в указ от 2005 г. Към днешна дата списъкът включва както услуги за предоставяне на грижи, така и помощни домакински услуги. За разлика от Франция, Германия определя „заетостта,

⁴³ МОТ (2011).

⁴⁴ Конвенцията ще влезе в сила за Швеция на 4 април 2020 г.

⁴⁵ Европейска комисия (2012).

⁴⁶ На френски език: „services à la personne“.



свързана с домакинството“⁴⁷ въз основа на нейното място в германския данъчен кодекс. Закупуването на свързани с домакинството услуги, които обикновено се извършват от членове на домакинството и които се осъществяват в рамките на дома, дава право на домакинствата да се ползват от отписване на данъчни задължения. Това определение допуска широко тълкуване на дейностите, които могат да бъдат обхванати от ПДУ. Белгия определя персоналните или т. нар. „услуги в близост“ според дейностите, за които може да се използва ваучерния инструмент за услуги („titres-services“) – по-конкретно за почистване на къщата, пране, гладене, приготвяне на храна, пазаруване и др. Определението изключва традиционните услуги за грижи,⁴⁸ които се предлагат чрез други инструменти, например в системите за здравеопазване и социални услуги. В Швеция определението на персоналните услуги се съсредоточава върху две допълващи схеми за данъчно стимулиране, RUT и ROT, насочени съответно към домашния труд и домашните ремонти.⁴⁹ Същевременно грижите за възрастни хора и хора с увреждания, както и гледането на деца у дома на непълно работно време също могат да се ползват от възстановяване на данъци в системата RUT.⁵⁰ Услугите за грижи се регулират и чрез други инструменти. В Румъния няма официално определение на ПДУ. Услугите за персонални грижи са обхванати от определението за социални услуги, които представляват дейността или група от дейности, извършвани с цел да се отговори на социалните нужди, както и на специалните нужди на лица, семейства или групи за преодоляване на трудни ситуации, превенция и действия срещу риска от социално изключване, насърчаване на социалното приобщаване и повишаване на качеството на живот.⁵¹ В тази рамка правителствено решение №539/2005 определя персоналните домакински услуги като услуги, предлагани от участници, специализирани в областта на грижите и помощта в дома. Те включват медицински грижи и помощ, емоционална подкрепа и психологически консултации, палиативни грижи, домакински услуги и транспортни услуги. В Естония ПДУ също се разглеждат като част от системата за социални услуги. Член 17 от Закона за социално подпомагане гласи, че: „При предоставянето на домашна услуга се предоставя помощ на лице в дейности, които лицето не е в състояние да извършва без персонална помощ поради причини, свързани със здравословното състояние, оперативния капацитет или физическата и социална среда, но които са от съществено значение за живота у дома, като отопление, готвене, почистване на жилището, пране на дрехи и покупка на храни и домакински артикули и извършване на други задачи извън жилището.“⁵² В Унгария Закон ХС от 2010 г. определя, че домакинските услуги обхващат „само дейности, свързани с осигуряване на всички необходими условия на ежедневието за физически лица и други лица, живеещи в техните домакинства“ и включва списък със съответните услуги, включително дейности за предоставяне на грижи и помощни домакински дейности.⁵³ Закон ХС от 2010 г. изисква от потребителите да плащат месечна такса за регистрация, която помага за популяризацията на ПДУ. Ако потребителят не регистрира работника, предоставящ ПДУ, тогава потребителят отговаря за плащането на данъци и социалноосигурителни вноски за служителя за съответния месец. В противен случай потребителят

⁴⁷ На немски език: „haushaltsnahe Beschäftigungsverhältnisse“.

⁴⁸ ORSEU (2013: 12).

⁴⁹ ORSEU (2013: 13).

⁵⁰ Skatteverket (2020).

⁵¹ Вж. чл. 27 от Закон 292/2011 за социалната помощ (Румънското министерство на труда и социалната закрила 2011 г.).

⁵² Riigi Teataja (2019).

⁵³ ORSEU (2013: 14).



и служителят не носят отговорност за деклариране на доходите на служителя и потребителят не носи отговорност за социалноосигурителните вноски от името на служителя.⁵⁴ Тази мярка представлява версията на схемата за обществен труд, свързана с въпроса за разликите между половете, която задължава получателите на социални плащания да полагат тридесетдневен труд годишно.⁵⁵ В Полша например „домашните работници“ са категоризирани в различни професии в рамките на класификацията на професиите и специалностите (*klasyfikacja zawodów i specjalizacji*). Например, в класификацията на социалните и домакинските дейности (*klasyfikacja działalności gospodarczej*) през 2008 г.⁵⁶ в група 97 е включена категорията „домакински работници, заети в домакинството“. Въпреки това някои държави, като Словакия,⁵⁷ не признават официално термина „услуги за личното домакинство“ или „домашен труд“. Това обаче не означава, че като цяло не са предприемани и няма да бъдат предприемани мерки в областта на социалната политика, които са насочени към грижата за хората, нуждаещи се от грижи в частните домакинства (напр. новият Закон за социалните услуги в България, в сила от 2020 г.), а че те трябва да бъдат разгледани подробно и да се проучи тяхното значение за сектора на ЛДУ.

ПДУ могат да бъдат регулирани въз основа на вида на предоставяната услуга, но също така и въз основа на предвиденото трудово правоотношение. Повечето държави заемат позицията, че ПДУ като идея се състоят от няколко различни сектора или части от няколко различни сектора, чийто общ знаменател е мястото, на което се полага трудът, а именно домът. В Испания, например, два напълно отделни икономически сектора, регулирани от различни закони (домашни социални грижи и домашни услуги спрямо домакинствата като работодатели на домашен персонал), усложняват разработването на общ подход към ПДУ.⁵⁸ Например в страни като Германия и Белгия професионалните услуги за почистване в частни домове са включени под един и същ код от статистическата класификация на икономическите дейности в Европейската общност (NACE) с почистването на промишлени обекти. Същевременно разглеждането на ПДУ като единен сектор на равнище ЕС се усложнява допълнително от сегашната му категоризация, тъй като дейностите по ПДУ са обхванати от поне два кода на NACE: NACE 88 „Социална работа без настаняване“ и NACE 97 „Дейности на домакинства като работодатели на домашен персонал.“⁵⁹ Тези кодове включват и допълнителни дейности, които не са свързани с ПДУ, което затруднява получаването на точни статистически данни за нивата на активност за работещите в сектора на ПДУ. Докато фактът, че ПДУ обикновено са свързани с различни сектори, е резултат от сложни исторически процеси във всяка държава и не би трябвало да се счита за проблематичен сам по себе си, липсата на обмен и отчитането на припокриванията между различните сектори в ПДУ създават действителни трудности.

⁵⁴ ORSEU (2013: 50).

⁵⁵ Bódi/Farkas (2019).

⁵⁶ Kindler et al. (2016).

⁵⁷ CELSI (2020).

⁵⁸ 4Quality (2015b: 4).

⁵⁹ Decker/Lebrun (2018: 12).



В настоящия документ ще се използва работното определение на ЕС на ПДУ, тъй като то въвежда необходимостта от дискурс около ПДУ, който разглежда проблемите на пазара на труда в различните сектори, като професионализация,⁶⁰ обучение и възнаграждение.

Двата основни компонента на ПДУ: услуги за предоставяне на грижи и помощни домакински услуги

Двете основни категории дейности в сектора на ПДУ са услугите за предоставяне на грижи и помощните домакински услуги или дейности по поддръжка. Дейността по предоставяне на грижи се извършва от външно полагащо грижи лице и е ориентирана към отделната личност. Тя подпомага физическото благосъстояние на хората, както и техния достъп до правата на човека и участието в обществения живот.⁶¹ В случая на ПДУ дейностите по предоставяне на грижи се извършват в дома. Помощните домакински услуги обикновено са ориентирани към обект и подпомагат поддръжката или подготовката на пространство или обект (вж. таблица 2). Следователно храненето или обличането на дадено лице може да се счита за услуга за предоставяне на грижи, докато приготвянето на храна или закърпването на риза се считат за помощни домакински услуги. Начините, по които се разграничават услугите за предоставяне на грижи и помощните домакински услуги, могат да повлияят очакванията към служителите, възможностите за използване на инструментите и начините, по които ПДУ се разбират като област на дейност.

Таблица 1. Услуги за предоставяне на грижи и помощни домакински услуги

Услуги за предоставяне на грижи (ориентирани към отделната личност)	Помощни домакински услуги (ориентирани към обект)
Помощ на възрастни хора	Почистване
Помощ на хора с увреждания	Готвене
Грижа за деца	Поддържане на градината
	Основни домашни ремонти

Източник: Cylus and Rand (2019).

Често се приема, че дейностите за предоставяне на грижи и помощните домакински дейности се извършват от различни служители в сектора на ПДУ. Това предположение обаче трябва да бъде преразгледано в светлината на развиващия се дискурс около ПДУ, тъй като услугите и дейностите, обхванати от ПДУ, могат да се проявяват в различни трудови отношения и комбинации и да се припокриват една с друга. Това припокриване размива границата между дейностите за

⁶⁰ Вж. речника.

⁶¹ EASDP (2019a).

предоставяне на грижи и помощните домакински дейности, както и между работниците в двата подсектора. Например помощните домакински услуги обикновено обхващат дейности, които могат да се извършват от членове на домакинство, въпреки че това очевидно не е така за много потребители на ПДУ, които са по-възрастни или имат някакво увреждане. В случая на ПДУ, те се възлагат изборително срещу заплащане на лица, които не са членове на домакинството. Потребителите на ПДУ, които са по-възрастни или имат увреждания, може да са физически неспособни да извършват сами помощни домакински дейности, поради което се нуждаят от подкрепа за извършването на традиционните дейности от този вид. Това повдига въпроса дали характеризирането на дейност от сектора на ПДУ като грижи в противовес на помощните домакински услуги трябва да се определя от нуждите и способностите на потребителя, а не от естеството на самата дейност. Това също така показва значението на разглеждането на целта на съответната дейност, както и на нейната рамка, финансиране и други аспекти, за да се прави разлика между услугите за предоставяне на грижи и помощните домакински услуги и да се поддържа разграничение между двете, когато е необходимо.

Същевременно в рамките на някои трудови отношения от служителите, предоставящи ПДУ, се изисква или очаква да извършват дейности извън общия обхват на тяхната роля. Например предоставящото грижи лице може да помага на възрастни хора или хора с увреждания при приготвяне на храната или почистване на дома. Обратното, лицето, предоставящо помощни домакински услуги в домакинствата на възрастни хора, хора с увреждания или с малки деца могат да бъдат в ситуацията, в която задълженията им се увеличават с услуги, свързани с предоставянето на грижи. Способността на даден човек да преминава от дейности по предоставяне на грижи към помощни домакински услуги или обратното, е до известна степен въпрос на уменията на този човек и формулировката на сключения трудов договор.

Въпреки това е важно да се зачитат разликите между дейностите за предоставяне на грижи и помощните домакински дейности, като се има предвид обхватът на техните отговорности, умения и професионални профили. Предоставянето на ежедневна подкрепа на уязвимо лице е много чувствителен въпрос, който изисква адекватно обучение и умения, които трябва да бъдат признати като такива. Последиците от грешка, която може да допусне полагащият грижи работник в живота на друго лице, са – в повечето случаи – далеч по-значителни от тази на домашния работник, който е ангажиран с помощни домакински услуги, например с почистване на дома или поддържане на градината. И макар че е важно да се разглеждат възможните припокривания, също толкова важно е да не се опростяват прекалено отговорностите на съответните работници само защото са налични и двата вида услуги в нечий дом.

Някои инструменти отчитат припокриващите се нужди от услуги за предоставяне на грижи и помощни домакински услуги, като оставят насочването на ресурсите на преценката на потребителя, докато други определят ясно как и за какво може да се използва даден инструмент. Например надбавката за предоставяне на грижи в Италия представлява парично обезщетение в помощ на възрастни хора и хора с увреждания, които водят самостоятелен живот. За нея не се прилагат условия за имуществено състояние и средствата могат да бъдат изразходвани според нуждите на получателя. Въпреки че този инструмент позволява припокриващи се услуги за предоставяне на грижи и помощни домакински услуги, не е задължително той да дава приоритет на декларирания



труд и също така не е достатъчно достъпен, за да отговори на търсенето.⁶² В Чехия месечните надбавки за предоставяне на грижи също са насочени към уязвимите групи от населението, но това парично обезщетение според потребностите изисква парите да се изразходват за домашна помощ и/или грижи, предоставени от доставчици на социални услуги.⁶³ В Испания инструмент, наречен закон за зависимостта, предоставя помощ на уязвимите лица според потребностите. Въпреки непосредственото предоставяне на известна помощ като услуги в натура, в някои случаи тя може да бъде администрирана като финансова помощ, за да се използва за услуги за предоставяне на грижи и помощни домакински услуги.⁶⁴ Интересното е, че помощта може да се използва за заплащане на неофициални работници, а в някои случаи се използва за заплащане за полагане на грижи от страна на членове на семейството, а не за наемане на външни работници от сектора на ПДУ.⁶⁵

Други инструменти се съсредоточават върху конкретни услуги, които обаче може да се ползват от всички групи потребители. Например белгийските ваучери за услуги („titres-services“) могат да бъдат закупени от всеки, но може да се използват само за помощни домакински услуги/услуги за поддръжка.⁶⁶ В Швеция инструментите RUT и ROT може да се използват от всички групи потребители, но услугите се съсредоточават главно върху помощни домакински дейности, които не изискват специализирано обучение и се извършват в дома.⁶⁷

По-нататъшното развитие на ПДУ може да помогне за идентифициране на видовете умения, необходими за съответните задачи. Може да установи в кои области обученията могат да бъдат полезни или дали сертифицирането⁶⁸ може да помогне на служителите да разширят квалификациите си и да създадат по-голяма прозрачност за потребителите относно услугите, които могат да предоставят служителите и предприятията. По-голямата прозрачност относно възможностите за обучение и квалификациите може гарантира, че големите очаквания на потребителите на ПДУ ще се съобразят в по-голяма степен с ограниченията на инструментите на политиките и че служителите в сектора на ПДУ ще бъдат квалифицирани и ще притежават необходимите умения да се ползват от по-тясно дефинираните инструменти.

Важно е признаването на уменията да има директна връзка с промяна на заплащането, условията на труд и кариерния път. Признаването на евентуалните припокривания на уменията между различните елементи на ПДУ не трябва да води до подкопаване на стойността, давана на такива умения, включително по отношение на посочената по-горе промяна.

⁶² Manoudi et al. (2018).

⁶³ 4Quality (2015a: 7).

⁶⁴ IMPact (2014c).

⁶⁵ 4Quality (2015b: 6).

⁶⁶ Въпреки че са отворени и достъпни за всички групи потребители, „titres-services“ са изградили силна потребителска група сред по-възрастните хора, демонстрирайки допълнителната или допълващата роля на традиционните трудови правоотношения за предоставяне на услуги за грижи и помощни домакински услуги.

⁶⁷ Anxo/Ericson (2017).

⁶⁸ Сертифицирането в сферата на ПДУ най-често се отнася за помощните домакински услуги, тъй като работещите в сферата на предоставянето на грижи обикновено разполагат с дипломи, явяват се на формализирани изпити и следват други форми на регулиране.

Разграничаването между услугите за предоставяне на грижи и помощните домакински услуги оказва влияние и върху начина, по който се разбират ПДУ в секторите, с които са свързани, и може да окаже въздействие върху тяхното организиране. Например във Финландия работниците в сектора на помощните домакински услуги се организират от отделен профсъюз, PAM (Palvelualojen Ammattiliitto), защото са считани за частни служители, които обикновено се наемат пряко от домакинствата. За разлика от тях, много работници в областта на предоставянето на грижи във Финландия, са държавни служители и затова се организират от профсъюзи в публичния сектор. Аналогично организациите на работодателите във Финландия също признават тази разлика между държавни/частни служители.⁶⁹ В други страни има различни организации на работодателите, които представляват различни аспекти на ПДУ и които се консултират с профсъюзите, представляващи работниците, наети в съответните подсектори на ПДУ.

Трудови отношения

Определянето и разбирането на ПДУ изисква ясно разбиране на отношенията между:

- **Потребител:** лицето или домакинството, което възлага дейности от сектора на ПДУ;
- **Служител:** работникът, който получава възнаграждение, за да извършва дейности от сектора на ПДУ;
- **Организация:** посредник, с който понякога се сключва договор за посредничество в отношенията между потребителя и служителя;

Правителство: централната инстанция, която определя „правилата на играта“ чрез осигуряване на финансиране, създаване и прилагане на законови стандарти, разработване на инструменти, регулиране на договори и извършване на проверки. Трудовите отношения между участниците в ПДУ имат различни форми:

- **Пряко трудово правоотношение:** Въпреки че този вид правоотношения вече не са доминиращата форма на наемане,⁷⁰ те са често срещани в много държави, сред които Франция, Испания, Италия, Румъния,⁷¹ Германия, Нидерландия и Малта. Характеризират се с това, че потребителят действа законно като работодател на работника, предоставящ ПДУ. В Италия, Франция и Германия колективното договаряне включва и преки трудови правоотношения,⁷² докато в Нидерландия и Малта служителите в сектора на ПДУ които са пряко наети, не се ползват от колективното договаряне.⁷³ В някои страни преките трудови правоотношения са под формата на трудови отношения, включващи постоянно настаняване на служителя в домакинството, което означава, че служителят живее в дома на потребителя

⁶⁹ Mather (2015: 25).

⁷⁰ Някои източници сочат, че понастоящем преките трудови правоотношения съставляват около 30 на сто от договорните отношения в ЕС, макар че тази цифра вероятно отразява по-точно помощните домакински услуги по NACE 97.

⁷¹ Decker/Lebrun (2018: 17).

⁷² Mather (2015: 28).

⁷³ Mather (2015: 28).

на услугите. Това е особено често срещано в средиземноморските държави като Испания.⁷⁴ С увеличаване на размера на личния бюджет, както и на онлайн платформите, сключването на преки трудови правоотношения отново ще нарасне, макар и може би под различни форми.

- **Посредник или доставчик на услуги:** Към момента договорните отношения с доставчици на услуги заемат най-големия дял от правоотношенията за предоставяне на ПДУ в ЕС.⁷⁵ Предоставянето на услуги за домашни грижи предстои да се увеличи в бъдеще в резултат на променящите се очаквания и нарастващото въздействие на правата на човека върху предоставянето на социални грижи, което означава, че услугите трябва да се предоставят в домашната среда на хората.

В тези отношения, наречени „тристранни трудови правоотношения“, потребителят сключва договор с външна трета организация за предоставяне на ПДУ. Организацията наема като служители физически лица, предоставящи ПДУ, които работят в частни домове, но обикновено получават трудово възнаграждение и социални плащания чрез организацията. Белгия има силно развита и субсидирана от държавата система на доставчици на услуги, в която трудовите стандарти се определят от колективен трудов договор и предприятията отговарят за администрирането на трудовите възнаграждения и социалните плащания.⁷⁶ Финландия също има силно представяне на договорните отношения с посредници, както и силно колективно договаряне.⁷⁷ Наскоро въведен вариант на договорните отношения с посредници включва разработването на онлайн платформи. В страни като Австрия, Германия, Дания и Ирландия се използват онлайн платформи за напасване на потребителите с лица, предлагащи услуги за почистване, кетъринг, грижи/надзор на деца, занаятчийски услуги и домашни ремонти.⁷⁸

В договорните отношения с доставчици на услуги могат да участват **самостоятелно заети лица**, най-често за извършване на помощни домакински услуги. В случай на самостоятелно заети доставчици на услуги, „организацията“ се състои само от служителя/собственика на предприятието, предоставящо ПДУ, който сключва преки договори с потребителите. Регистрирайки се като предприятие, служителят/собственикът може да се възползва от регулаторните характеристики на националните инструменти, но предизвикателствата, често свързвани с преките трудови правоотношения, като прозрачност, несигурност, трудови права и социална закрила, продължават да бъдат проблемни.⁷⁹ Швеция е пример за държава, в която доставчиците на услуги трябва да са законно регистрирани дружества, за да участват в двата основни инструмента за ПДУ, чрез които потребителите имат право на данъчни облекчения. Тъй като тези регистрирани дружества могат да бъдат юридически лица, съставени от едно самостоятелно заето лице,⁸⁰ в Швеция предприятието често е синоним на самия служител.

⁷⁴ Hobson/Bede (2015: 337).

⁷⁵ Decker/Lebrun (2018).

⁷⁶ Mather (2015: 21f.).

⁷⁷ Mather (2015: 28).

⁷⁸ Manoudi et al. (2018: 54).

⁷⁹ В някои държави от ЕС, когато работниците мигранти не могат да получат разрешителни за работа като домашни работници, те понякога могат да се регистрират като самостоятелно заети лица, за да могат да работят „законно“.

⁸⁰ IMPact (2014d).



Предизвикателства пред формализирането на ПДУ

Докато преките трудови правоотношения, посредническите трудови отношения и дейността като самостоятелно заето лице са пример за най-често срещаните вариации на редовните трудови отношения, най-голямото предизвикателство, възпрепятстващо развитието на ПДУ, е тенденцията към недеklarирани трудови отношения в сектора. В много случаи потребителите и служителите продължават да избират недеklarирани правоотношения, дори при наличието на инструменти, имащи за цел да стимулират декларирания труд, вследствие на пропуските и недостатъците на съществуващата регулаторна рамка. Някои служители нямат избор да декларират трудовите си правоотношения, тъй като за гражданите на трети държави е трудно или невъзможно да получат разрешителни за работа за извършване на ПДУ. Недекларираните трудови правоотношения често са привлекателни за потребителите и служителите в краткосрочен план. Разходите за недеklarираните трудови правоотношения обикновено са по-ниски. Освен това потребителите могат да бъдат освободени от допълнителни административни задължения, докато за работниците неплащането на социалноосигурителни вноски и данъци може да доведе до по-високо почасово възнаграждение на недеklarирания в сравнение с декларирания труд. Предизвикателствата пред формализирането на ПДУ могат да бъдат категоризирани според предизвикателствата, свързани с достъпността, устойчивостта, прозрачността и функционалността:

- **Достъпност и устойчивост на ПДУ:** В повечето случаи недеklarираният труд се счита за по-евтин за потребителите или води до по-високо възнаграждение за служителите. Австрийският ваучер „Dienstleistungsscheck“ (DLS), използван за помощни домакински услуги, е пример за инструмент, критикуван заради проблеми с финансирането. Високата цена на ваучера го прави непривлекателен за потребителите и неконкурентен в сравнение с недеklarирания труд. Освен това е смятан за твърде бюрократичен и ограничителен по отношение на срока на договора (ограничен до един месец с възможност за подновяване) и ниските прагове на доходите.⁸¹ Липсата на включени обезщетения за безработица и пенсионно осигуряване имат допълнителен възпиращ ефект на тази система за служителите.⁸²
- **Прозрачност и функционалност/опростяване на регулирането:** Недекларираният труд продължава да съществува и когато инструментите са считани за твърде инвазивни или сложни, когато определени потребители или служители са изправени пред бариери пред използването на съществуващите инструменти или когато не знаят дали имат право да използват даден инструмент. Често засегната е групата на служителите, граждани на трети държави, вследствие на проблеми, дължащи се на политики извън регулирането на ПДУ. Например статутът на пребиваване на гражданин на трета държава може да затрудни потребителя да го наеме съгласно съществуващото законодателство. В Белгия, въпреки добре развитата система за ваучери, продължават да съществуват недеklarирани договорени отношения при наемането на нелегални мигранти поради недостатъчната

⁸¹ MOT (2016).

⁸² Европейска комисия (2017b).

система за узаконяването им чрез наемане на работа.⁸³ Аргумент в подкрепа на противоположното е Италия, където в колективните трудови договори, регулиращи ПДУ, са обхванати и работниците без документи.⁸⁴ Прозрачността и функционалността също така могат да ограничат потребителите. Възможно е потребителят да не може да изпълни критериите за допустимост за закупуване на ПДУ, използвайки наличните инструменти, тъй като не отговаря на определени предварително зададени условия, като възраст, здравословно състояние и доход. По същия начин тясното определение на даден инструмент може да изключи услугите, от които се нуждае съответният потребител.

Оценка на инструментите, подкрепящи развитието на ПДУ

Както бе посочено в предишния раздел, ПДУ страдат от липса на:

- Прозрачност на услугите: степента, в която целта и характеристиките на даден инструмент са ясни и разбираеми за всички страни.
- Достъпност на услугите: способността на всички потребители и служители да използват даден инструмент.⁸⁵
- Функционалност на услугите: степента, в която даден инструмент работи по предназначение;
- Устойчивост на услугите: степента, в която даден инструмент може да продължи да задоволява нуждите от ПДУ на държавата в обозримо бъдеще.

Съществуващите подходи в политиките за справяне с тези предизвикателства попадат в три категории: финансиране, управление на процесите и управление на качеството. В таблица 2 са разгледани възможните подходи към всяко предизвикателство от гледна точка на потребителите и служителите.

⁸³ Magalhães (2015: 6).

⁸⁴ Mather (2015: 29).

⁸⁵ Забележка: Не е задължително всеки инструмент да осигурява достъп за всички групи. Държава, която иска да развие стабилен и всеобхватен сектор на ПДУ, често разработва специфични инструменти, насочени към всяка целева група поотделно.

Таблица 2: Предизвикателства пред ПДУ и съществуващи подходи

Предизвикателства	Подходи към предизвикателствата		
	Финансиране	Управление на процесите	Управление на качеството
Прозрачност	<p>Потребител: Политиките предоставят ясна и обществено достъпна информация за разходите за използване на инструментите (например цена на ваучери, почасово/месечно заплащане, което се дължи на служителя).</p> <p>Служител: ясна комуникация относно начина на плащане и възнагражденията, включително информация за колективните трудови договори.</p>	<p>Потребител: Инструментите поясняват ролята на организациите (когато са налични) и как се създават и регистрират договори със служители.</p> <p>Служител: Отговорностите на организацията (ако са налични) и потребителя са ясни по отношение на договорите, заплащането, обезщетенията, социалноосигурителните вноски.</p>	<p>Потребител: Инструментът предоставя прост начин за оценка на уменията и репутацията на дадена организация или служител преди наемане.</p> <p>Служител: Политиките предоставят информация за възможностите за обучение и сертифициране, ясна информация за необходимите умения за съответните работни места.</p> <p>Потребител или служител: Разпоредбите на трудовото законодателство/колективните трудови договори са ясни и известни и на двете страни.</p>
Достъпност	<p>Потребител: Публична инвестиция, за да се гарантира, че услугите могат да се ползват от хора с различни нива на доходи.</p>	<p>Потребител: Лесни за използване процеси (напр. лесно изготвяне на договорите, лесно закупуване на ваучерите) и удобни места за закупуване на инструментите.</p>	<p>Потребител: Наличност на информация за уменията на служителите или качеството на организацията.</p> <p>Служител: Обучението и сертифицирането са достъпни за всички заинтересовани служители. Разпоредбите на трудовото законодателство, включително относно наблюдението на труда, подаването на жалби и механизмите за обезщетение, обхващат всички служители, независимо от статута им.</p>

<p>Функционалност</p>	<p>Потребител: Ценовият праг на инструмента поддържа желаната или необходимата честота на използване.</p> <p>Служител: Като резултат от инструмента се постига очакваното заплащане и служителите получават достатъчен обем работа, което обосновава по-нататъшната им заетост в сектора.</p>	<p>Потребител и служител: Ясни процеси, доставчиците на услуги могат да бъдат лесно идентифицирани, справедливи договори, които могат да бъдат разбрани от всички страни.</p>	<p>Служител: Прилагат се минимални трудови стандарти и права.</p> <p>Потребител и служител: Предлаганите обучения и сертифициране отговарят на съществуващите нужди.</p>
<p>Устойчивост</p>	<p>Общо: Ефект на възвращаемост, отговарящ на или надвишаващ публичните инвестиции.</p> <p>Потребител: Многократното използване на инструмента е финансово достъпно.</p> <p>Служител: Нивото на заплащане позволява на служителя да продължи да задоволява собствените си финансови нужди за самостоятелност; внесените социалноосигурителни вноски служат като мрежа за социална закрила.</p>	<p>Общо: Службите за обработване се вписват в съществуващите системи за управление, обекти за продажби на инструментите.</p> <p>Потребител и служител: По желание процесите позволяват удължаване/непрекъснатост на взаимоотношенията между потребителя и служителя. Схемите за разрешителни за работа на граждани на трети държави позволяват непрекъснати, справедливи и редовни трудови отношения.</p>	<p>Служител: Програмите за обучение и сертифициране подготвят служителя за постоянна работа в сектора и/или умения за подготовка за по-висококвалифицирана работа.</p>

Източник: Cylus and Rand (2019).

Механизмите в рамките на инструментите в областта на ПДУ

Механизмите, вградени в инструментите в областта на ПДУ, са насочени директно към четири предизвикателства (вж. таблица 3), като ги разглеждат от гледна точка на един или няколко участници (служителя, потребителя или организацията). Предизвикателствата трябва да бъдат посрещнати чрез различни стратегии или подходи, които се съсредоточават върху това как да бъде подобро финансирането, управлението на процесите и качеството. Често няколко механизма работят едновременно в рамките на един инструмент на политиките. Ето защо инструменти като социалните ваучери изглеждат и функционират различно в различните държави членки.



Този проект е финансиран от Европейския съюз (Ad-PHS - VS/2018/0344)



Таблица 3. Взаимодействие между механизмите и инструментите

Механизъм	Инструмент	Проявяване на механизма чрез инструмента
Финансиране	Коригиране или освобождаване от социалноосигурителни вноски	Инструментите могат да освободят потребителите или служителите от социалноосигурителни вноски за служителя, например за пенсионно осигуряване или различни видове застраховки.
	Приспадане на данък върху доходите или данъчен кредит	Потребителите могат да отговорят на условията за получаване на данъчни стимули въз основа на размера на средствата, изразходвани годишно за ПДУ.
	Намаляване на ДДС или освобождаване от ДДС	Организациите, предоставящи ПДУ, могат да се възползват от намаляване на ставките на ДДС или освобождаване от ДДС.
Управление на процесите	Социални ваучери	Социалните ваучери могат да помогнат за регулиране и опростяване на регистрацията на служителите и по-лесен достъп до механизми за финансиране.
	Централни административни служби	Административните служби могат да централизират и опростят регистрацията на служителите. Те могат да предоставят информация и помощ на потребителите и служителите.
Управление на качеството	Програми за обучение и сертифициране	Предлаганите квалификационни програми помагат за повишаване на квалификациите на служителите и за осигуряване на стандарти за качество, за да се изгради доверие сред потребителите.
	Марки	Организациите могат да използват утвърдени марки, за да гарантират сигурността на потребителите и да установят стандарти сред служителите.

Източник: Cylus and Rand (2019).

Механизмите, които разглеждат **финансирането** на ПДУ, често имат за цел да се намалят разходите за услуги за потребителя, като същевременно гарантират, че заплащането на служителя се увеличава или остава конкурентно на това на заплатите на неофициалния пазар. Освен това много услуги за грижи се очаква да бъдат безплатни, поне в някои от разглежданите държави.

Социалните ваучери за помощни домакински услуги могат да бъдат под различни форми. При някои потребителите закупуват ваучера на предварително определена цена, като служителите обикновено получават и допълнителна ставка. Във Франция универсалните ваучери за услуги за обслужване (CESU) се предлагат в два основни варианта:



Този проект е финансиран от Европейския съюз (Ad-PHS - VS/2018/0344)



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



- **Декларативен ваучер CESU:** Тази форма се използва и за деклариране на преки трудови правоотношения пред държавните органи.⁸⁶ Домакинствата декларираят броя часове, които служителят е работил месечно, както и почасовата нетна ставка. Декларативният ваучер CESU, наричан „CESU“, поддържа условията на преки трудови правоотношения, доминиращи във Франция,⁸⁷ и се комбинира с данъчен кредит в размер на 50 процента. Почасовото възнаграждение трябва да бъде определено над минималната ставка на заплащане.
- **Предплатен ваучер CESU:** Тази форма на ваучера има два подварианта. Ваучерът може да бъде финансиран и предоставян от работодател на неговите/нейните служители като допълнителна непарична придобивка или от местните власти като социална придобивка. Финансиращите организации съответно поръчват и разпределят предплатените ваучери между служителите или гражданите в нужда. Получателят на ваучерите може да ги използва като форма на плащане за всички или част от своите нужди от ПДУ.⁸⁸

В Белгия потребителят закупува определен брой ваучери от дружество, което издава ваучери, и предоставя на служителя по един ваучер за всеки отработен час. Цената на ваучера се определя от публичните органи. Служителят представя ваучерите на посредническата организация, от която е нает, и получава срещу тях редовно трудово възнаграждение плюс социалните плащания. Организацията връща ваучерите на дружеството, което издава ваучерите, за които получава парична сума, субсидирана със средства на местната власт.⁸⁹ Този модел съответства на тристранните трудови правоотношения, често срещани в Белгия. В случай на надбавки от вида „грижи срещу заплащане в брой“, като италианската надбавка за предоставяне на грижи, потребителите получават конкретна месечна парична сума от правителството, която могат да използват за заплащане на пазарната цена за услуги директно на служител.⁹⁰

Инструментите също така могат да категоризират труда в сектора на ПДУ като специфична категория на заетост, която изисква по-ниски социалноосигурителни вноски, както е случаят с немския режим на заетост „mini-jobs“ (работни места с ниско заплащане). Заетостта при този режим ограничава служителите да получават месечен доход в размер до 450 евро или срокът им на наемане да бъде с продължителност до три месеца годишно. Броят на отработените часове се ограничава от минималната работна заплата. Поради ограничения си трудов статут, работниците, наети при режим „mini-jobs“, са освободени от заплащането на социалноосигурителни вноски, като същевременно размерът на вноските от страна на работодателя също е намален.⁹¹ Въпреки че домашният труд, извършван в рамките на схемата „mini-jobs“, не може да се счита за еквивалент на пълна заетост, този режим се оказва полезен за някои видове работници,⁹² както и за предотвратяване до известна степен на използването на недеklarиран труд, особено по отношение на

⁸⁶ IMPact (2014b).

⁸⁷ Farvaque (2015: 3).

⁸⁸ IMPact (2014b); Европейска комисия/EFISI (2018).

⁸⁹ Informatie Vlaanderen (2020).

⁹⁰ Grumiau (2012).

⁹¹ Въпреки това работниците по схемата „mini-jobs“ имат право на застраховка срещу злополука на служителите.

⁹² Това са работници с психични увреждания, които не се чувстват подготвени за работа извън дома, пенсионери, които имат възможност да останат активни и да печелят допълнителен доход, както и лица в преходна ситуация, които търсят стартова позиция на ниско ниво за влизане на пазара на труда.

домакинствата на възрастните хора.⁹³ Ваучерът за заплащане на услуги („Dienstleistungsscheck“) в Австрия функционира като хибридна форма, при която потребителите плащат малка вноски за застраховка срещу злополука на служителите, но не внасят вноски към пенсионното и здравното осигуряване. Служителите могат да изберат да плащат за пенсионно и здравно осигуряване, заплащайки фиксирана месечна ставка.⁹⁴

Финансирането на инструментите в областта на ПДУ може да включва и данъчни субсидии, които като цяло са по-скоро в полза на потребителя, отколкото на служителя или организацията. Те могат да бъдат под формата на данъчно облекчение или данъчен кредит,⁹⁵ както и намалени ставки на ДДС. Инструментът обикновено определя максималния размер на данъчния кредит или данъчното облекчение, изчислен въз основа на нуждите на домакинството или на стандартни фиксирани ставки. При някои инструменти дружествата могат ползват данъчни облекчения при закупуване на социални ваучери и след това да ги предоставят като необлагаема социална придобивка на своите служители за закупуване на ПДУ. Недостатък на данъчните облекчения е, че те често са по-малко изгодни за пенсионираните или безработните потребители, които не е задължително да плащат данък върху доходите.⁹⁶

Механизмите за **управление на процесите** се опитват да помогнат на участниците в ПДУ да си взаимодействат по-лесно помежду си. Например инструментите могат да определят начините, по които потребителите имат достъп до ПДУ. Закупуването на социални ваучери може да бъде улеснено чрез предлагането им за продажба в търговската мрежа или онлайн. В Белгия продажбата на ваучери за услуги е организирана на официална уеб страница, финансирана и администрирана от регионалните власти, докато управлението на системата за ваучери за услуги е възложено на едно дружество от трите белгийски региона.⁹⁷ Това може да опрости операциите с ваучерите от страна на потребителите (купуване) и служителите, както и на посредническите предприятия (обратно изкупуване). Инструментите могат да улеснят оформянето и декларирането на трудови договори между потребителите и служителите или между потребителите и предприятията. Например по отношение на модела „mini-jobs“ в Германия бе направен опит за опростяване на декларирането и регистрацията чрез създаването на централна служба „Minijob-Zentrale“. ⁹⁸ Разгледаният по-горе декларативен ваучер CESU във Франция оптимизира плащането и декларирането на трудови правоотношения.

Политиките в областта на **управлението на качеството** имат за цел да мотивират потребителите и служителите да избират активно редовна, официална заетост в сектора на ПДУ въз основа на нейното по-добро качество в сравнение с недеклаирания труд. Механизми като програми за обучение или сертифициране за служители и марки за работодатели означават спазването на

⁹³ Експертен коментар, Larsen, Christa, 06.03.2020 г.

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

⁹⁵ Данъчното облекчение намалява общия облагаем доход на лицето, докато данъчният кредит намалява размера на дължимия данък от лицето.

⁹⁶ За да отговорят на това предизвикателство, някои държави коригират своите системи за данъчни облекчения, за да могат данъчните органи да възстановяват удържаните суми на безработни лица или пенсионери.

⁹⁷ Sodexo е френско дружество за управление на хранителни услуги и заведения, което изпълнява ролята на дружество, издаващо ваучери в Белгия. То е една от най-големите многонационални корпорации в света и единият от двата водещи доставчици на ваучери и карти за услуги.

⁹⁸ EFSI (2013: 21).



разпоредбите, експертните познанията в бранша, уменията и способностите на служителите и надеждността. Те могат да помогнат на потребителите да намират и избират служители, докато служителите могат да рекламират по-лесно своите умения пред потребителите или организациите и да начисляват по-високи ставки на трудовото си възнаграждение въз основа на признати умения и показатели. Освен това потребителите и служителите придобиват представа за качеството на посредническите предприятия въз основа на осведомеността за съответните марки. На не толкова видимо ниво развитието на умения и обучението в дейности в сектора на ПДУ допринася за усещането на служителите за реализация и могат да им помогнат да спечелят по-голямо уважение от страна на широката общественост.

Франция е пионер в областта на развитието на обучението и квалификациите в сектора на ПДУ. Във френската система работниците във всеки сектор могат да кандидатстват за признаване на професионалния им опит от образователна институция чрез т.нар. „сертификат за професионален опит“ (VAE).⁹⁹ Предприятията, специализирани в предоставянето на услуги за грижи за възрастни хора, подкрепят по-активно своите служители за приравняване на квалификациите им.¹⁰⁰ От 2016 г. най-често срещаният тип VAE, свързан с работата в сектора на ПДУ, е държавната диплома по образователна и социална подкрепа (DEAES),¹⁰¹ сертификат, който потвърждава, че дадено лице притежава уменията, необходими за предоставяне на подкрепа на ежедневните нужди на лица в дома, в институции или в училищна среда, независимо от формалното им обучение.¹⁰²

В таблица 4 са обобщени предимствата и предизвикателствата, свързани с подобряването на официалните квалификации на служителите в сектора на ПДУ. В нея се разглежда процесът от гледна точка на служителите и потребителите, като са отразени най-вече помощните домакински услуги.

Таблица 4: Предимства и предизвикателства, свързани с повишаване на квалификациите на служителите в сектора на ПДУ

	Предимства	Предизвикателства
Служители в сектора на ПДУ	<p>Подобряване на статута на труда в сектора на ПДУ</p> <p>Създаване на усещане за солидарност сред служителите в сектора на ПДУ</p> <p>Изграждане на уважение за стандарт на отлични постижения</p> <p>Подготовка на служители със сравнително ограничено формално обучение и образователен опит за евентуално преминаване от ПДУ в сектори с по-високи квалификационни степени</p> <p>Подобряване на доходите, условията на труд и достъпа до професионално развитие</p>	<p>Нарастване на бариерите за работа в ПДУ</p> <p>Обезкуражаване на участието сред целевите групи с по-ограничени умения</p> <p>Генериране на разходи</p>

⁹⁹ На френски език: „validation des acquis de l'expérience.“

¹⁰⁰ Farvaque (2015: 42).

¹⁰¹ На френски език: „Diplôme d'État d'Accompagnant Éducatif et Social“.

¹⁰² 1901 Formation (2016).

<p>Потребители на ПДУ:</p>	<p>Създаване на стандарт за предоставяне на грижи и обслужване, който потребителят може да очаква при наемането на служител от сектора на ПДУ</p> <p>Улесняване на по-голямо усещане за прозрачност и доверие</p>	<p>Увеличаване на разходите за създаване на работни места в сектора на ПДУ, някои от които могат да бъдат прехвърлени на потребителя</p> <p>Увеличаване на контрола и проверките в частните домове</p>
-----------------------------------	---	--

Източник: Cylus and Rand (2019).

Управлението на качеството е ключова стъпка в професионализирането на труда в сектора на ПДУ, тъй като развива очакванията към служителите и работодателите, които са в съответствие с други пътища за професионалното развитие.

- Разработване на съгласувани трудови стандарти;
- Предлагане на обучение и сертифициране или диплома;
- Увеличени възможности за колективно договаряне.

Като такива, политиките и инструментите по отношение на качеството имат за задача не само да подобрят качеството на ПДУ за потребителя, но и да превърнат ПДУ в по-добра работна сфера за служителя. Това може да се постигне чрез политики, които целят широкообхватно регулиране.

Например в Ирландия разработването на задължителен кодекс на дейността през 2007 г. доведе до значителни промени в общественото възприятие по отношение на служителите в сектора на ПДУ като членове на работната сила с трудови права. В допълнение към предоставянето на право на служителите в сектора на ПДУ на писмени договори, минимална заплата, максимално работно време и платен отпуск, той предвижда, че потребителите на ПДУ трябва да „зачитат достойнството и неприкосновеността на личния живот на служителя.“¹⁰³ Много държави като Австрия, Ирландия, Испания, Нидерландия, Финландия, Франция и Швеция въведоха проверки на домакинствата с надеждата да гарантират зачитането на правата на служителите. В Испания инспекторите трябва да проверяват дали служителите работят въз основа на сключени договори.¹⁰⁴ В Швеция инспекторите имат за задача да следят дали потребителите на ПДУ осигуряват здравословна и безопасна среда за служителите.¹⁰⁵

¹⁰³ Mather (2015: p. 25).

¹⁰⁴ Mather (2015: 24).

¹⁰⁵ Mather (2015: 24).

Връзката между режимите на социално подпомагане и политиките в областта на ПДУ

Категоризирането на режимите на социално подпомагане отдавна се използва за групиране на европейските държави и за обяснение на тяхното поведение и резултати по отношение на политиките въз основа на споделени традиции и характеристики. Тази типология може да бъде полезна и да се направи опит да се разберат предизвикателствата пред развитието на ПДУ в различни държави-членки на ЕС и тенденцията да се справят с тези предизвикателства с помощта на различни видове политики и инструменти в областта на ПДУ.

Литературата в областта на режимите на социално подпомагане категоризира европейските държави, както следва:

- **Скандинавските режими** (Дания, Финландия, Швеция и Нидерландия)¹⁰⁶ се характеризират със силна държава, която се съсредоточава върху мерките за преразпределение – по правило основаващи се до голяма степен на общите данъци – в подкрепа на равенството и социалното сближаване. В тях се наблюдава висока заетост и равенство между половете, силни системи за социално подпомагане и широкообхватни политики за подкрепа на семейството.¹⁰⁷
- **Континенталните режими** (Германия, Франция, Австрия, Люксембург и Белгия) са по-корпоративни, предоставяйки лични ползи от участието на силния, но често негъвкав пазар на труда. Те имат силни профсъюзи и дълга история на насърчаване на осигуряване на прехраната на семейството от мъжа. Независимо от това, тези страни имат тенденция да разполагат със силни системи за социално подпомагане и умерени до високи равнища на преразпределение, основани на социални вноски от различни социалноосигурителни схеми или общи данъци.¹⁰⁸
- **Средиземноморските режими** (Испания и Италия) се характеризират със силна насоченост към грижите, полагани от семейството, което може да доведе до значителни разлики в равнището на заетост между половете. Те имат по-ниско равнище на преразпределение и по-малък фокус върху намаляване на бедността, както и по-малко системи за социално подпомагане.¹⁰⁹
- **Англосаксонските режими** (Ирландия и Малта)¹¹⁰ се характеризират с отношение на ненамеса към социалното подпомагане. Техните системи за социално осигуряване не са

¹⁰⁶ Нидерландия има тенденцията да проявява характеристики както на скандинавския, така и на континенталния режим по отношение на политиките и инструментите, регулиращи ПДУ. Въпреки акцента върху данъчните облекчения, нидерландският модел предвижда парични обезщетения, насочени към услугите за предоставяне на грижи.

¹⁰⁷ SensAge (2014).

¹⁰⁸ SensAge (2014).

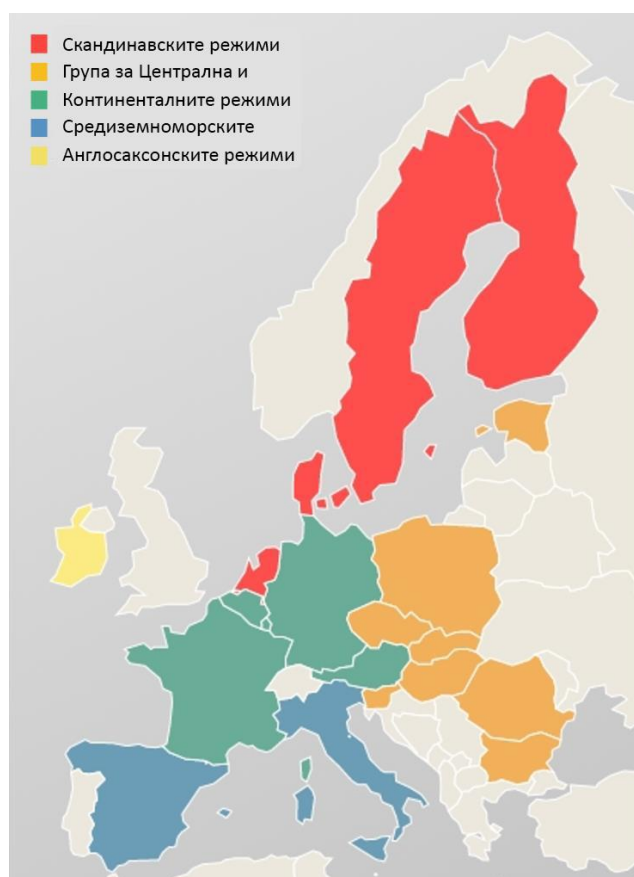
¹⁰⁹ SensAge (2014).

¹¹⁰ Малтийската система за социално подпомагане представлява уникална комбинация от философии за социално подпомагане. От една страна, Малта има един от най-високите проценти на парични обезщетения, които се проверяват от средствата, спрямо общия размер на обезщетенията в Европейския съюз. Същевременно тя е сравнително щедра в други области на политиката. В същото време традиционното семейство, което обикновено се свързва с традиционния модел на мъжа-животновъд, е по-преобладаващо, отколкото е случаят в различни други социални държави.

добре развити и социалните плащания остават ниски, с висока честота на определяне на подпомагането в зависимост от размера на доходите.¹¹¹

Очевидно е, че не всички държави, обхванати от проекта Ad-PHS, се вписват в тази категоризация, като се съсредоточават върху режимите. Важно е да се отбележи, че по-малко академично внимание е отделено на анализа на социалната държава в страните от **Централна и Източна Европа (ЦИЕ)**¹¹² като цяло и по-специално на сектора на ПХС в тези страни. Това прави задълбочената класификация и безпроблемното сравнение по-трудни и не е окончателно и в съответния раздел по-долу ще бъде представен друг подход за анализ на тези държави. На картата по-долу (фигура 1) са изобразени всички държави по проекта Ad-PHS и са класифицирани според вида/режима на предоставяне на социални услуги, за да се получи бърз преглед на различните исторически пътища и сходства между държавите.

Фигура 1: Страните от ЛДУ, групирани по общи характеристики на благосъстоянието



Източник: Rossow (2020). Забележка: Не всички изброени държави се вписват в класификацията на режимите; вж. текста.

¹¹¹ Urbé (2012).

¹¹² В тази класация влизат страните, които са били част от бившия Съветски съюз, а сега са част от ЕС или се стремят към членство. В тази глава са разгледани следните държави, обхванати от проекта Ad-PHS: България, Естония, Унгария, Полша, Чешката република, Румъния, Словакия и Словения (Служба за публикации 2020).

По-нататък в доклада е направен преглед на съвременното състояние на системата за здравеопазване и социална закрила според различните групи социални режими или типове, като се започне от държавите от група А на Ad-PHS (тези с по-напреднали системи за здравеопазване и социална закрила).

Държави от група А: Средиземноморски, скандинавски и континентални държави

В тази група **средиземноморските страни** като цяло предоставят по-малко социални услуги чрез държавата. При тези обстоятелства съществува по-дълга и непрекъсната традиция на домашните работници, които не полагат грижи, и дори на неофициалния и недеклаириания труд. При тези обстоятелства съществува дългогодишна непрекъсната традиция на домашни работници, ангажирани с помощните домакински услуги, и дори на неформален и недеклаириран труд.¹¹³ Дейностите за предоставяне на грижи, например, обикновено са оставени на преценка на семейството. Днес, когато много семейства не могат да полагат лично дългосрочни грижи, особено на по-възрастни роднини, често семействата наемат неофициално полагащи грижи лица. Тези служители често извършват и помощен домакински труд. В Италия домашните работници се категоризират като „colf“, ако предоставят помощни домакински услуги, или като „badante“, ако основното им задължение е полагането на грижи за лице в зависимо положение. Сред втората категория са много жени мигранти, които често са без документи и обикновено извършват тези дългосрочни услуги за предоставяне на грижи като домашни работници, живеещи в дома на обслужваното лице.¹¹⁴ Така нареченият модел „мигрант в семейството“ показва честотата на помощния домашен труд и тенденцията работещият да живее в дома на обслужваното лице. Като такива, инструментите в областта на ПДУ обръщат по-малко внимание на насърчаването на помощните домакински услуги, тъй като тази потребност вече е удовлетворена от многобройните домашни работници, упражняващи недеклаириран труд.

По-малко се набляга на разработването на инструменти, които осигуряват прехода на домашни работници, упражняващи недеклаириран труд, към официални трудови отношения. Въпреки че се полагат усилия за въвеждане на трудови договорни правоотношения, тенденцията е да се осъществява малък контрол на тези договори. Страни като Италия и Испания са въвели схеми за узаконяване на работници без документи, много от които упражняват недеклаириран труд в сектора на ПДУ.¹¹⁵⁻¹¹⁶ Следователно тенденцията в много средиземноморски държави е да се разработват ориентирани към грижите инструменти, насочени по-скоро към нуждите на потребителя, отколкото към тези на служителя. Често срещани са инструменти за грижи, основаващи се на осигуряване на

¹¹³ Estevez-Abe/Hobson (2015).

¹¹⁴ Rugolotto et al. (2018).

¹¹⁵ Estevez-Abe/Hobson (2015).

¹¹⁶ Една от схемите за узаконяване в Испания се нарича „arraigo social“ или „социално вкореняване“, при която мигрантите без документи могат да получат разрешителни за работа, ако докажат следното: постоянно пребиваване в Испания през трите предходни години; чисто съдебно досие за предходните пет години; подписани трудови договори за най-малко една година за общо 30 часа седмично (могат да бъдат няколко договора); както и документирани доказателства за семейни връзки и/или социална интеграция. Като алтернативна възможност лицата могат да докажат: две години непрекъснато пребиваване в Испания, чисто съдебно досие за последните пет години и нередовно трудово правоотношение с продължителност най-малко 6 месеца, което е признато чрез съдебно решение или от инспекцията по труда. От тази програма се ползват най-вече лицата, работещи в сектора на допълнителните помощни услуги. Програмата също така създаде пътека към придобиване на статут на постоянно пребиваване след 5 години.

парични средства в брой и на имущественото състояние на потребителя, т.е. инструменти, разработени за уязвими лица, чиито семейства разполагат с по-малки финансови възможности да се грижат за тях. Както е илюстрирано от надбавката за предоставяне на грижи в Италия, използването на обезщетението често е оставено на преценката на потребителя. По този начин инструментите от категорията „грижи срещу заплащане в брой“ често косвено подкрепят или улесняват недеklarирани трудови отношения и не стимулират повишаването на квалификациите в сектора на ПДУ,¹¹⁷ тъй като интересът на потребителя е да получи максималната услуга срещу минимално заплащане. Целта на държавите, които използват предимно инструменти за грижи срещу заплащане в брой, е преди всичко да гарантират удовлетворяването на нуждите на по-възрастните и най-уязвимите членове на обществото. Както бе разгледано по-рано, в Испания паричните обезщетения могат дори да се използват за изплащане на възнаграждения на членове на семейството за осигуряване на грижи, които в противен случай биха били неплатени, като по този начин в тези държави се засилва фокусът върху грижите, полагани от семейството. Тези страни са изправени пред предизвикателствата да гарантират, че ограничените инструменти за грижи са достъпни за всички с напредване на възрастта на населението и по-голям брой лица, полагащи грижи в семействата, се връщат на пазара на труда. Освен това може да бъде трудно да се гарантира прозрачност на инструментите от категорията „грижи срещу заплащане в брой“, особено когато има ограничен надзор по отношение на начина на изразходване на средствата.

Скандинавските и континенталните режими имат сходни цели за създаване на инструменти за ПДУ – намаляване на недеklarирания труд, подпомагане развитието на нискоквалифицирани работни места и подобряване на равновесието между професионалния и личния живот. И все пак естеството на инструментите се различава в зависимост от националния контекст.

Скандинавските държави имат тенденцията да разработват политики в областта на ПДУ, поставяйки акцент върху борбата с недеklarирани трудови отношения и върху развитието на нискоквалифицираните сектори на труда. Тъй като услугите за предоставяне на грижи за възрастни хора и деца обикновено са обхванати от социалните услуги, предоставяни от социалната държава, и преследват цел на социалната политика с мисия от общ интерес, инструментите в областта на ПДУ могат да се съсредоточат в по-голяма степен върху разработването на пазари за помощните домакински услуги. Въпреки това, тъй като в скандинавските държави използването на тези инструменти за помощни домакински услуги от сектора на ПДУ е широко разпространено сред възрастните хора и семействата с малки деца, изглежда, че тези инструменти се използват и за подпомагане на възрастните хора да продължат да живеят самостоятелно и за насърчаване на равенството между половете и равновесието между професионалния и личния живот сред работещите родители.

Основните механизми, използвани от скандинавските държави, са данъчните облекчения и обезщетенията,¹¹⁸ което може да се обясни със сравнително ниската разлика в заплащането на квалифицирания и нискоквалифицирания труд в тези страни и ясната необходимост от гарантиране на достъпната цена на ПДУ. В допълнение към инструментите в сектора на помощните домакински

¹¹⁷ Pfau-Effinger/Geissler (2005).

¹¹⁸ Pavolini/Ranci (2008).



услуги, предвиждащи данъчни облекчения, Нидерландия разполага и с инструмент от вида „грижи срещу заплащане в брой“. За разлика от инструментите срещу пари в брой в средиземноморските режими, инструментът AWBZ е по-строго регулиран, изисквайки от потребителите да декларират кого наемат и за какви услуги. Това регулиране помага да се гарантира, че този паричен инструмент подкрепя официалната заетост.¹¹⁹ Интересно е, че докато финландските и шведските инструменти се съсредоточават върху подпомагането на посредническите трудови правоотношения, нидерландските инструменти поддържат моделите за преки трудови правоотношения. Въпреки това, тъй като много шведски предприятия, работещи в областта на домашните услуги, всъщност са самостоятелно заети лица, тези инструменти също подкрепят трудовите правоотношения между потребителя и служителя.¹²⁰ Скандинавските инструменти трябва да гарантират, че техните услуги са достъпни за различни социално-икономически равнища или рискуват да бъдат разглеждани като придобивка за богатата част от населението.

По отношение на помощните домакински услуги **континенталните държави** споделят подчертания акцент на скандинавските страни върху разработването на инструменти, които намаляват недекларираните трудови правоотношения и създават нискоквалифицирани работни места. Въпреки това, Германия и Австрия, също като средиземноморските държави и Нидерландия, имат тенденцията да се съсредоточават в по-голяма степен върху грижите и са разработили инструменти, благоприятстващи преките трудови правоотношения в сектора на помощните домакински услуги. Във Франция, в случая на преките трудови правоотношения не се прави разлика между работниците, предоставящи грижи, и работниците, предоставящи помощни домакински услуги. Също като в Нидерландия, инструментите от вида „грижи срещу заплащане в брой“ в тези страни са по-добре регулирани в подкрепа на официалните трудови правоотношения.¹²¹ За разлика от тях, инструментите в Белгия се съсредоточават върху помощните домакински услуги и насърчават използването на договорни отношения с посреднически предприятия, с което показват известен паралел със скандинавските държави. Континенталните инструменти обикновено използват най-голямото разнообразие от механизми, комбиниращи данъчни облекчения, корекции на социалноосигурителните вноски, механизми за обработка за улесняване на закупуването и плащането с ваучери и разработването на специални видове договори за режима на заетост „mini-jobs“. Франция също е разработила механизми за издаване на марка с цел обозначаване на качеството. Устойчивостта е основно предизвикателство за този режим, тъй като програмите му обикновено разчитат в голяма степен на държавни субсидии.

Страни от група В (по-слабо развити политики в областта на здравеопазването) и в сравнение с група А

Когато се разглеждат страните от група Б на Ad-PHS (с по-слабо развити политики за ПХС) в **Централна и Източна Европа**, изследването показва, че „посткомунистическите държави на благоденствието не могат да бъдат сведени до нито един от типове на Еспинг-Андерсен или други

¹¹⁹ Pavolini/Ranci (2008).

¹²⁰ Morel (2015).

¹²¹ Morel (2015).



добре познати типове държави на благоденствието“,¹²² тъй като техните пътища на развитие са твърде разнообразни.¹²³ Въпреки това, в случая на грижите, разновидностите на типологията на фамилиализма, предложени от Киара Сарацено и Волфганг Кек (2008), предлагат по-добро разбиране на системите за социално подпомагане в посткомунистическите страни в сравнение със съответстващите им системи в западноевропейските и южноевропейските държави.

Вместо да разработват отделни модели, Сарацено и Кек се позовават на „четири различни модела по континуума фамилизация-дефамилизация“. „Фамилиализмът по подразбиране“, който е характерен за повечето посткомунистически социални държави, се отнася до фамилиализма без социална подкрепа, тъй като няма или има малко предоставени от държавата алтернативи на семейната грижа и финансова подкрепа. „Фамилиализмът със социална подкрепа“, който съответства на средиземноморския модел по Еспинг-Андерсън, се отнася до политики, обикновено включващи данъчно облагане и платени отпуски в подкрепа на семействата при изпълнение на техните финансови задълженията и задължения по отношение на полагането на грижи. „Незадължителният фамилиализъм“, който се доближава до континенталния модел, се отнася до факта, че се предлага възможност за избор между получаване на заплащане за полагане на грижи от член на семейството и използването на държавно подпомагани грижи. И накрая, „дефамилизацията“, която би съответствала на скандинавския модел, се отнася до индивидуализацията на социалните права, което води до намаляване на семейните отговорности и зависимости.¹²⁴

Въпреки това, когато се разглеждат специфични области на интервенция, а не националния режим на социално подпомагане в неговата цялост, резултатите може да бъдат различни. Така например, в областта на подкрепата за хора с тежки увреждания може да се наблюдава предимно прилагането на „незадължителния фамилиализъм“ под формата на надбавки за предоставяне на грижи, които могат да се използват за наемане на полагащо грижи лице или член на семейството като личен асистент – достъпни в континенталните, средиземноморските и централно- и източноевропейските държави членки. Самите автори същевременно признават, че „известна степен на фамилиализъм по подразбиране е налице дори и в най-дефамилизираните или фамилизирани държави със социална подкрепа, особено в областта на грижите.“¹²⁵

В същото време се наблюдава обща тенденция към пазарния подход и приватизацията на предоставянето на услуги, подкрепени от регламента на ЕС за договаряне на конкурентни услуги и фискален натиск за приватизацията на държавни/общински активи.¹²⁶ Следователно може да се наблюдава плурализация на доставчиците на услуги, с по-голямо присъствие на дружества със стопанска цел във всички разглеждани страни, но също така и с нарастващо значение на общинско равнище при предоставянето на обществени услуги, както и (повторно) възникване на обществения трети сектор чрез кооперации, социални предприятия или организации на потребителите.¹²⁷

¹²² Fenger (2007).

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

¹²⁴ Saraceno/Keck (2008: 9).

¹²⁵ Saraceno/Keck (2008: 10).

¹²⁶ Wollmann (2018).

¹²⁷ Wollmann (2018).

В този контекст, ориентираното към грижи осигуряване на ПДУ стана по-ориентирано към пазара и по-фокусирано върху отделната личност, като потребителите имат достъп до пакетни услуги за грижи, които се предоставят от комбинации от организации от публичния, частния и третия сектор.¹²⁸ Киара Сарацено и Волфганг Кек подчертават, че има голяма разлика между дефамилизацията чрез държавата и дефамилизацията чрез пазара. В последния случай разликите в доходите и социалния статус могат да затруднят достъпа до услуги. Това е още по-актуално, тъй като бюджетите на строги икономии са засегнали сериозно капацитета на публичните власти за посрещане на социалните нужди. Така услугите за домашни медицински грижи в Румъния трябва да са достъпни и да се предоставят безплатно на всички осигурени, но всъщност са достъпни само в рамките на ограниченията, определени от годишните бюджети на Националната здравноосигурителна служба. В контекста на предоставянето на услуги от комбинация от участници от публичния, частния и третия сектор се появява рискът от междусекторното засилване на различни измерения на дискриминация, което прави достъпа до ПДУ все по-труден за определени групи в неравностойно положение, например ромите или бедното население в селските райони. Особено в случая на държавите членки от Централна и Източна Европа, в които намаляването на бедността все още е на първо място в политическия дневен ред, трябва да се обърне специално внимание на приобщаването на групите в неравностойно положение и гарантирането на достъпа им до всички услуги, от които може да се нуждаят. И все пак, както и в случая с България, има известно раздвижване: през 2019 г. страната представи нов Закон за социалните услуги, който влиза в сила през 2020 г. и въвежда изцяло нова философия и променя правната рамка за планиране, предоставяне, финансиране и мониторинг на социалните услуги. В повечето други държави социалната подкрепа се разглежда предимно като задача, която трябва да бъде осигурена от членовете на семейството (което в Унгария дори е залегнало в конституцията).¹²⁹

В крайна сметка, и по-специално за практикуващите в областта на ПХС в Европа, разбирането, че държавите изглеждат се категоризират според режима на социално подпомагане при разглеждането на системите за ПДУ, може да бъде полезно при обмислянето как да се подходи към дискурса за ПДУ на равнище ЕС и как да се разработят дискурси в страни, в които регулирането на ПДУ досега е получавало само ограничено внимание. Страните се хармонизират помежду си по отношение на общите цели за развитие на ПДУ, приоритизирането на грижите спрямо помощните домакински услуги, ориентацията към конкретна целева аудитория и договорни отношения, както и избора на механизми.

Поглед в бъдещето

Проектът „Ad-PHS“ ангажира ключови заинтересовани страни от 21 държави членки чрез поредица от работни срещи и семинари, свързани с националните дискурси в сектора на ПДУ. В държавите членки, в които ПДУ са вече включени активно в националните програми, работните срещи бяха

¹²⁸ Power/Hall (2018).

¹²⁹ Spasova et al. (2018: 17).



фокусирани върху разбирането на текущото състояние на секторите, определяне на планове за неговото продължаващо развитие и събиране на примери за най-добри практики. В страните, в които политиките в областта на ПДУ досега са получавали по-малко внимание, семинарите бяха насочени към определяне на национални цели и интереси, които биха могли да допринесат за тяхното развитие и разглеждане на начините за постигане на напредък.

Въпреки това бе трудно да се събере изчерпателна информация за състоянието на ПДУ във всичките 21 държави-членки на ЕС, обхванати от проекта „Ad-PHS“. Най-вече в страните, в които досега ПДУ са получавали по-малко внимание, но също така и в Италия и Испания, информацията се предоставя предимно на националните езици, ако изобщо се предоставя. В тези случаи бе изключително важно да се намерят и да се осъществи контакт с експерти, които не само са запознати с тази област, но и владеят английски език и са готови да се включат в европейска мрежа. За съжаление, това не винаги бе възможно и в някои случаи резултатите от работните срещи трябваше да бъдат допълнени с още изследвания и експертни знания. Същевременно в страни като Румъния и Чехия, където местните заинтересовани страни посрещнаха проекта с голям интерес и дори ентузиазъм, са необходими повече усилия за насърчаване на държавните органи да предприемат действия.

Въпреки това, в контекста, в който досега с ПДУ са се занимавали само спорадични инициативи, какъвто е случаят на България, се оказа трудно да се намерят и да се осъществи контакт с потенциални заинтересовани страни. Когато няма ясно определение на работниците в сектора на ПДУ и когато не съществува или не се признава представяне на интересите им, механизмите за социален диалог не могат да функционират и е трудно да се осъществи контакт със социалните партньори. Поради тези причини (слабо развити политики в областта на здравеопазването и здравните грижи; съответно малък брой местни групи по интереси; липса на систематична информация и проблеми с превода) в някои от страните, обхванати от проекта, отделните доклади по проекта Ad-ЛДУ се различават по отношение на богатството на информацията и разглежданите източници. Тези различия са отразени и в настоящия обобщен доклад за състоянието на проекта. Следователно по-ниското ниво на информация е отражение на ситуацията в сектора на PHS в отделните държави.

Въпреки това, предвид очевидната необходимост от регулиране на ПДУ и големия интерес към прилагането на инструментите за развитие на тази област, последователното разширяване на знанията определено трябва да продължи. По-специално трябва да разширят мрежите в страните от Централна и Източна Европа, където полето на „Ad-PHS“ засега не получава необходимата подкрепа или все още не е добре развито. Диверсификацията на мрежите на заинтересованите страни в тези държави членки е важно и по отношение на намирането на експерти, които биха могли да бъдат включени в дейностите за обучение по политиките на транснационално ниво. Бъдещите проекти биха могли да се основават на първите стъпки на Ad-ЛДУ в изграждането на мрежата, но биха могли да се съсредоточат повече върху местния опит и по-силното участие на местни експерти за създаване на общоевропейска тематична мрежа на заинтересованите страни. Създаването на обща база от знания ще подкрепи дискурсите и изучаването на политиките на национално равнище и ще предложи солидна отправна точка с оглед на процесите на формулиране на политики на европейско равнище. По този начин ангажиментът на ЕС към Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания и Стратегията за хората с увреждания 2010-2020 г. подкрепя



Този проект е финансиран от Европейския съюз (Ad-PHS - VS/2018/0344)



разпределението на бюджетите и осъществяването на достъп до услуги за предоставяне на грижи в натура и/или парични помощи на хората с увреждания във всички страни, обхванати от проекта. Следователно по-активното участие на равнище ЕС може да има подобно въздействие и в случая на развитието на ПДУ.

Планът за действие за прилагане на Европейския стълб на социалните права, представен от Европейската комисия,¹³⁰ поставя значителен акцент върху равните възможности и работни места за всички, както и върху подкрепата на професионалната мобилност и икономическото преориентиране. Увеличаването на официалната заетост в сектора на ПДУ чрез различни инициативи като преход на домашните работници от неофициалната икономика и осигуряване на достъп до справедливи условия на труд и равнопоставеност в заетостта с тази на работниците от други икономически сектори, подпомагане на професионалното преориентиране на работниците, желаещи да бъдат наети в секторите за грижи в домашни условия и извършването на помощни домакински дейности, и създаването на достъп до трудови и социални права за всички работници в сектора на ПДУ биха представлявали основен принос към изложените по-горе цели, като същевременно подкрепят Европейската стратегия за равенство между половете и Европейския акт за достъпността чрез създаване на инструменти за подкрепа както на жени, желаещи да започнат работа на пълен работен ден, така и на лица с увреждания, срещащи предизвикателства по отношение на приобщаването. Тъй като кооперативите вече са посочени като основни участници в областта на ПДУ в някои европейски страни, например Италия, развитието на ПДУ ще допринесе и за изпълнението на целите на Плана за действие за социалната икономика.

Като се има предвид, че домашните работници често са мобилни в транснационален план, участниците на европейско равнище, като новосъздаденият Европейски орган по труда, са призовани да осигурят справедливи условия на труд в сектора. Участниците на европейско равнище могат допълнително да създадат стимули за създаване на общоевропейска квалификационна рамка за домашните работници, която би им позволила да осъществяват трансфер на уменията си от един контекст в друг. По този начин секторът на ПДУ може да служи за пример не само за актуализирана програма за умения в Европа, но и за насърчаване на европейските стандарти за качество в образованието и обучението в сектора на ПДУ в целия свят. Освен това приемането на конвенция 189 на МОТ за правата на домашните работници и гарантирането на достъпа до социални права от страна на работниците мигранти би могло да подпомогне допълнителното узаконяване в секторите. По отношение както на потребителите, така и на служителите, прилагането на общи европейски политики за борба с дискриминацията, по-специално по отношение на расизма и антициганизма, както бе предложено от Инициативата за равенство и приобщаване на ромите, би подкрепило едновременно както включването на работници от ромски произход в секторите, свързани с ПДУ, така и по-добър достъп на ромите до ПДУ, от които може да се нуждаят. В същия дух развитието на ПДУ следва да бъде част и от дългосрочната визия на ЕС за селските райони, както с цел да се предотврати изключването на населението на тези райони от

¹³⁰ Европейска комисия (2020с).



националните услуги за подпомагане, така и с цел създаване на разнообразни възможности за заетост на жителите на тези райони.



Този проект е финансиран
от Европейския съюз
(Ad-PHS - VS/2018/0344)



Речник

Формализиране: В контекста на неформалния труд в областта на предоставянето на грижи Европейската комисия описва как „формализирането на неформалните грижи се осъществява или чрез плащания и свързаното социално осигуряване (пенсионно и здравно осигуряване), обучение/сертифициране на схеми за повишаване на уменията и накрая законодателство (признаване на статут и права за оценяване като полагащо грижи лице)“. В същата статия ЕК свързва „всякакъв вид официален труд“ със следните характеристики: получаване на възнаграждения (за предпочитане редовни и предвидими); трудов договор и социално осигуряване (т.е. осигуряване на регулирана защита); обучение и утвърждаване на уменията; и накрая, по-широко законодателство, което признава значението на ролята и осигурява гарантиране на определен минимален стандарт на права.¹³¹

Имиграция: Имиграцията е действието, чрез което дадено лице установява своето обичайно местопребиваване на територията на държава членка за период, който е или се очаква да бъде най-малко 12 месеца, като преди това лицето е пребивавало обичайно в друга държава членка или трета страна (Регламент (ЕО) № 862/2007 относно миграцията и международната защита).¹³²

Миграционна верига: Термините „верижна миграция“ или „миграционна верига“ се отнасят до „процес, при който първоначалните движения на мигрантите водят до по-нататъшно придвижване от даден район към същия район. Във верижната миграционна система отделни членове на общността мигрират и след това насърчават или подпомагат по-нататъшното движение на миграцията.“¹³³

Професионализиране: „[П]рофесионализирането означава на работниците в даден сектор да се предоставят определени трудови права и права на социална закрила, които са равностойни на тези, с които се ползват заетите по трудови договори, регламентирани от законодателството, включително достойно заплащане, регламентирано работно време, платен отпуск, здравословни и безопасни условия на труд, пенсионно осигуряване, отпуск по майчинство/бащинство и отпуск поради болест, обезщетение в случай на инвалидност, правила, уреждащи уволненията или прекратяването на договора, правна защита в случай на злоупотреба и достъп до обучение; като има предвид, че секторът на домакинския труд и полагането на грижи може да се превърне в професионален чрез комбиниране на публично финансиране (данъчни облекчения), социално финансиране (семеини надбавки, подпомагане на предприятията,

¹³¹ Европейски парламент (2008).

¹³² Евростат (2018с).

¹³³ Европейска комисия (2018с).



взаимоспомагателни и здравноосигурителни дружества, работнически съвети и др.) и частно финансиране (заплащане на услугите от физически лица).“¹³⁴

Регулирана професия: В контекста на труда и професиите Европейският съюз (ЕС) определя професия като „регулирана (...), ако [лицето трябва] да притежава определена образователна степен за достъп до професията, да се явява на специализирани изпити, като държавни изпити и/или да се регистрира в професионален орган, преди да може да я упражнява.“¹³⁵

Узаконяване: В контекста на (нелегалната) миграция „узаконяването“ се определя от ЕС „като държавна процедура, чрез която незаконно пребиваващи граждани на трети страни получават легален статут“; синоним, който се използва по-скоро в САЩ и по-малко в ЕС, е „легализация.“¹³⁶

Недеклариран труд: В ЕС терминът недеклариран труд се определя като „[в]сяка дейност, осъществявана срещу заплащане, която е законна по своето естество, но не е декларирана пред органите на публичната власт, като се имат предвид различията в нормативните системи на държавите членки.“ Държавите членки са приели множество различни определения, които се съсредоточават върху неспазването на трудовото, данъчното и/или социалноосигурителното законодателство или наредби: ако има допълнителни форми на неспазване, това не е недеклариран труд. Ако предоставяните стоки и услуги са незаконни (напр. производство или трафик на наркотици, огнестрелни оръжия, хора или пране на пари, забранени от закона), те са част от по-широката престъпна икономика, т.е. от сивата икономика (често определяна като включваща както недекларираната икономика, така и престъпната икономика) и ако няма парично заплащане, те са част от неплатената сфера.¹³⁷

Мигрант без документи или незаконен мигрант: Европейският съюз определя „мигрант без документи“ или „незаконен мигрант“ като „гражданин на трета страна, присъстващ на територията на държава от Шенген, който не отговаря или е престанал да отговаря на условията за влизане, изложени в Регламент (ЕС) 2016/399 (Кодекс на шенгенските граници) или на други условия за влизане, престой или пребиваване в тази държава-членка на ЕС.“¹³⁸

¹³⁴ Европейски парламент и Съвета (2016: 6).

¹³⁵ Европейски съюз (2019).

¹³⁶ Европейска комисия (2009).

¹³⁷ Европейска комисия (2018b).

¹³⁸ Европейска комисия (2018c).



Неплатена сфера: Терминът „неплатена сфера“ се отнася до дейности, които са законни от гледна точка на естеството си, но не са декларирани пред публичните органи и срещу тях не се получава парично заплащане.¹³⁹

¹³⁹ Европейска комисия (2018b).



Този проект е финансиран
от Европейския съюз
(Ad-PHS - VS/2018/0344)



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



Библиография

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



enabler of change. EASPD Conference Report 2019. URL:
https://www.easpd.eu/fileadmin/user_upload/EASPD_Helsinki_Conference_Report_2019.pdf
 (последно осъществен достъп на 09 03 2020).

European Association of Service Providers for Persons with Disabilities – EASPD (Европейска асоциация на доставчиците на услуги за хора с увреждания) (2019b): How to Fund Quality Care and Support Services: 7 Key Elements. EASPD Conference Report 2019. URL:
https://www.easpd.eu/fileadmin/user_upload/Bucharest_2019_conference_report_2.pdf
 (последно осъществен достъп на 09 03 2020).

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

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

European Commission (Европейска комисия) (2009): European Migration Network Glossary – regularisation. URL: https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/glossary_search/regularisation_en (последно осъществен достъп на 4 02 2020).

European Commission (Европейска комисия) (2017a): European Semester Thematic Factsheet: Undeclared Work. URL: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester-thematic-factsheet-undeclared-work_en.pdf (последно осъществен достъп на 4 03 2019).

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

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

European Commission (Европейска комисия) (2018b): Glossary of Terms. European Platform tackling undeclared work. URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20304&langId=en> (последно осъществен достъп на 24 02 2020).

European Commission (Европейска комисия) (2018c): Asylum and Migration Glossary 6.0 – a tool for better comparability produced by the European Migration Network. URL:
<https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/europea>



[n_migration_network/docs/interactive_glossary_6.0_final_version.pdf](#) (последно осъществен достъп на 24 02 2020).

European Commission (Европейска комисия) (2019): Study supporting the evaluation of the Council recommendation on the integration of long-term unemployed into the labour market. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8204&furtherPubs=yes> (последно осъществен достъп на 24 02 2020).

European Commission (Европейска комисия) (2020a): Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025. URL: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/gender-equality-strategy-2020-2025_en.pdf (последно осъществен достъп на 06 03 2020).

European Commission (Европейска комисия) (2020b): Gender equality strategy. Achievements and key areas for action. URL: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en (последно осъществен достъп на 18 02 2020).

European Commission (Европейска комисия) (2020c): Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A Strong Social Europe for Just Transitions. URL: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/fs_20_49 (последно осъществен достъп на 09 03 2020).

European Commission (Европейска комисия)/European Federation for Services to Individuals – EFSI (Европейска федерация за услуги за физически лица) (2018): Service Vouchers in the PHS Sector: What Slovakia can learn from other EU countries practices. Joint Presentation, Bratislava, 13.12.2018.

European Federation for Services to Individuals – EFSI (Европейска федерация за услуги за физически лица) (2013): White book on personal and household services in ten EU Member States. URL: http://www.efsi-europe.eu/fileadmin/MEDIA/publications/White_book_final_december_2013.pdf (последно осъществен достъп на 4 03 2019).

European Federation for Services to Individuals – EFSI (Европейска федерация за услуги за физически лица) (2018): 360° review of service vouchers. URL: http://www.efsi-europe.eu/home/news/?tx_ttnews%5Bpointer%5D=1&tx_ttnews%5BbackPid%5D=17&tx_ttnews%5Btt_news%5D=168&cHash=851cecb986bef083a35abf198c03243b (последно осъществен достъп на 09 03 2020).

European Network Against Racism – ENAR (2017): Racism & Discrimination in Employment in Europe 2013-2017. Shadow Report. URL: <https://ec.europa.eu/migrant-integration/librarydoc/enar-shadow-report-racism-discrimination-in-employment-in-europe-2013-2017> (последно осъществен достъп на 09 03 2020).



- European Parliament (Европейски парламент) (2008): Trends on Regularisation of Third Country Nationals in Irregular Situation of Stay across the European Union. Briefing Paper. Directorate-General for Internal Policies. Policy Department Citizens' Rights and Constitutional Affairs. URL: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2008/393282/IPOL-LIBE_NT\(2008\)393282_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2008/393282/IPOL-LIBE_NT(2008)393282_EN.pdf) (последно осъществен достъп на 24 02 2020).
- European Parliament (Европейски парламент) (2016): Report on Women Domestic Workers and Carers in the EU (2015/2094(INI)). Committee on Women's Rights and Gender Equality. Rapporteur: Kostadinka Kuneva. URL: http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2016-0053_EN.pdf (последно осъществен достъп на 4 03 2019).
- European Parliament and the Council (Европейски парламент и Съвета) (2016): Decision (EU) 2016/344 of the European Parliament and the Council of 9 03 2016 on establishing a European Platform to enhance cooperation in tackling undeclared work. In: Official Journal of the European Union L 65/12-L65/20. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016D0344&from=EN> (последно осъществен достъп на 4 03 2019).
- European Union – EU (Европейски съюз - EC) (2019): What is a Regulated Profession. URL: https://europa.eu/your-europe/citizens/work/professional-qualifications/regulated-professions/index_en.htm (последно осъществен достъп на 4 02 2020).
- European Union Publication Office (Служба за публикации) (2020): EU Vocabularies; Central and Eastern European Countries. URL: <https://op.europa.eu/en/web/eu-vocabularies/th-concept/-/resource/eurovoc/5781> (последно осъществен достъп на 27 11 2020).
- Eurostat (Евростат) (2018a): Educational Attainment Statistics. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Educational_attainment_statistics (последно осъществен достъп на 5 03 2019).
- Eurostat (Евростат) (2018b): Population Structure and Ageing, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Population_structure_and_ageing (последно осъществен достъп на 31 03 2019).
- Eurostat (Евростат) (2018c): Glossary:Migration. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Immigrant> (последно осъществен достъп на 24 02 2020).
- Eurostat (Евростат) (2019a): Unemployment Statistics (online data code: une_rt_m). URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics#Male_and_female_unemployment (последно осъществен достъп на 4 03 2019).
- Eurostat (Евростат) (2019b): Migration and migrant population statistics. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Migration_and_migrant_population_statistics#Migration_flows:Immigration_to_the_EU_from_non-member_countries_was_2.4_million_in_2017 (последно осъществен достъп на 18 02 2019).



- Eurostat (Евростат) (2020): Inactive population due to caring responsibilities by sex. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_40/default/line?lang=en (последно осъществен достъп на 26 11 2020).
- Farvaque, Nicolas (2015): Thematic review on personal and household services. European Commission. Directorate DG Employment, Social Affairs and Inclusion. URL: <http://www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14435&langId=en> (последно осъществен достъп на 4 03 2019).
- Federation of European Social Employers (Федерация на европейските работодатели в областта на социалните услуги) (2019): On Employment, Recruitment and Retention in European Social Services. Position Paper. URL: <http://socialemmployers.eu/files/doc/FINAL%20Social%20Employers%20Position%20Paper%20on%20Job%20Creation.pdf> (последно осъществен достъп на 09 03 2020).
- Fenger, H. J. Menno (2007): Welfare Regimes in Central and Eastern Europe: Incorporating Post-Communist Countries in a Welfare Regime Typology. In: Contemporary Issues and Ideas in Social Sciences 3 (2), pp. 1-30.
- French Ministry of the Economy and Finance (Министерство на икономиката и финансите на Франция) (2016): Trésor-Economics No. 175 – Policies to support personal and household services. URL: <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/2016/08/11/tresor-economics-no-175-policies-to-support-personal-and-household-services> (последно осъществен достъп на 09 03 2020).
- Grumiau, Samuel (2012): Formalizing domestic work through the use of service vouchers: The particular cases of France, Belgium and the canton of Geneva. ILO Bureau for workers' activities (ACTRAV). URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_220717.pdf (последно осъществен достъп на 4 03 2022).
- Hobson, Barbara/Bede, Luwam (2015): Precariousness and Capabilities: Migrant Care/Domestic Workers in Two Institutional Contexts. TEORIJA IN PRAKSA let. 52. URL: https://www.fdv.uni-lj.si/docs/default-source/tip/3-15_hobson_bede.pdf (последно осъществен достъп на 31 03 2019).
- IMPact (2014a): PHS policies – Implementation and monitoring guide. URL: http://impact-phs.eu/wp-content/uploads/2016/07/PHS-Policies-Implementation-and-Monitoring-Guide_EN.pdf (последно осъществен достъп на 4 03 2019).
- IMPact (2014b): France – Universal Service employment voucher (CESU). URL: <http://impact-phs.eu/national-practices/france-universal-service-employment-voucher-cesu/> (последно осъществен достъп на 31 03 2019).
- IMPact (2014c): Spain – Dependency law. URL: <http://impact-phs.eu/national-practices/spain-dependency-law/> (последно осъществен достъп на 4 03 2019).
- IMPact (2014d): Sweden – ROT & RUT avdrag. URL: <http://impact-phs.eu/national-practices/sweden-rot-rut-avdrag/> (последно осъществен достъп на 4 03 2019).



- Informatie Vlaanderen (2020): Service vouchers. URL: <https://www.vlaanderen.be/en/working/service-vouchers> (последно осъществен достъп на 21 02 2020).
- International Labour Organization – ILO (Международна организация на труда - MOT) (2011): C189 - Domestic Workers Convention (No. 189): Convention concerning decent work for domestic workers (entry into force: 5 September 2013). URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460 (последно осъществен достъп на 4 03 2019).
- International Labour Organization – ILO (Международна организация на труда - MOT) (2016): Formalizing Domestic Work. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_536998.pdf (последно осъществен достъп на 4 03 2019).
- Kindler, Marta/Kordasiewicz, Anna/Szulecka, Monika (2016): Care needs and migration for domestic work: Ukraine-Poland. International Labour Office. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_503749.pdf (последно осъществен достъп на 18 02 2020).
- Lauzadyte-Tutliene, Agne/Balezentis, Tomas /Goculenko, Egle (2018). Welfare State in Central and Eastern Europe. *Economics & Sociology* 11: 100–123.
- Lebrun, Jean-François (2020): la complexité des estimations du nombre d'emplois générés par le travail domestique en Europe, report commissioned by the International Labour Organisation (ILO).
- Maldonado, Laurie C./Nieuwenhuis, Rense (2015): Family policies and single parent poverty in 18 OECD countries, 1978–2008. In: *Community, Work & Family* 18 (4), pp.395–415.
- Manoudi, Anna/Weber, Tina/Scott, David/Hawley Woodall, Jo (2018): An analysis of Personal and Household Services to support work life balance for working parents and carers. Synthesis Report. ECE Thematic Review 2018. URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20330&langId=en> (последно осъществен достъп на 5 03 2019).
- Mather, Celia (2015): Domestic workers in Europe Getting Organised! European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions (EFFAT). URL: https://www.effat.org/wp-content/uploads/2018/11/effat_booklet_domestic_workers_in_europe_en.pdf (последно осъществен достъп на 4 03 2019).
- Morel, Nathalie (2015): Servants for the knowledge-based economy? The politics of domestic services in Europe. URL: <https://academic.oup.com/sp/article/22/2/170/1674617> (последно осъществен достъп на 6 03 2019).
- Ohrem, Sandra/Meier-Gräwe, Uta (2012): Jenseits der Nationalökonomie... – Welches Wirtschaftskonzept brauchen Haushalt und Familie im 21. Jahrhundert? In: *Haushalt in Bildung & Forschung* 02/2012, pp. 22-34.
- Open Society Foundations (Институт „Отворено общество“) (2012): The European Union and the Right to Community Living. URL: <https://www.opensocietyfoundations.org/publications/european-union->



and-right-commun
ity-living (последно осъществен достъп на 18 02 2020).

Pavolini, Emmanuele/Ranci, Costanzo (2008): Restructuring the welfare state: reforms in long-term care in Western European countries. In: Journal of European Social Policy 18 (3), pp. 246-259.

Pérez-Magro, Mónica/Millán-Tapia, José María/Millán-Tapia, Ana/Román-Díaz, Concepción (2017): The Underground Economy in Times of Crisis: An Analysis of Undeclared Work in Europe. In: Revista de Estudios Andaluces 34 (1), pp. 453-501. URL: <https://revista.scientificas.us.es/index.php/REA/article/viewFile/3631/3144> (последно осъществен достъп на 4 03 2019).

Pfau-Effinger, Birgit/Geissler, Birgit (2005): Care and Social Integration in European Societies.

Power, Andrew/Hall, Edward (2018): Placing care in times of austerity. In: Social and Cultural Geography 19 (3), pp. 303-313.

Riigi Teataja (Estonian State Gazette) (2019): Social Welfare Act. URL: <https://www.riigi.teataja.ee/en/eli/522032019017/consolide> (последно осъществен достъп на 21 02 2020).

Romanian Ministry of Labor and Social Protection (Румънското министерство на труда и социалната) (2011): Law 292/2011 on social assistance. URL: http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Legislatie/Assistentia-sociala-2018/Legea_asistentei_sociale_18012018.pdf (последно осъществен достъп на 21 02 2020).

Rugolotto, Silvana/Larotonda, Alice/van der Geest, Sjaak (2018): How migrants keep Italian families Italian: *badanti* and the private care of older people. In: International Journal of Migration, Health and Social Care 13 (2), pp. 185–197.

Saraceno, Chiara/Keck, Wolfgang (2008): The institutional framework of intergenerational family obligations in Europe: A conceptual and methodological overview. URL: http://www.mutlinks-project.eu/wp-content/uploads/2009/04/Report_Saraceno_Keck_Nov081.pdf (последно осъществен достъп на 21 02 2020).

SensAge (2014): Social welfare systems across Europe. URL: https://www.easpd.eu/fileadmin/user_upload/Publications/d4-social_welfare_systems_across_europe.pdf (последно осъществен достъп на 4 03 2019).

Skatteverket (2020): Ger arbetet rätt till rutavdrag? URL: <https://www.skatteverket.se/privat/fastigheterochbostad/rotochrutarbete/gerarbetetratttillrutavdrag.106.5c1163881590be297b53de7.html> (последно осъществен достъп на 09 03 2020).

Spasova, Slavina/ Baeten, Rita/ Coster, Stéphanie/ Ghailani, Dalila/ Peña-Casas, Ramón/ Vanhercke, Bart (2018): Challenges in long-term care in Europe. A study of national policies 2018, European Social Policy Network (ESPN), Brussels: European Commission.

United Nations – UN (Организация на обединените нации – ООН) (2019): World Population Prospects 2019. Probabilistic Projections. URL:



<https://population.un.org/wpp/Download/Probabilistic/Population/> (последно осъществен достъп на 18 02 2020).

Urbé, Robert (2012): The Future of the Welfare State. A comparative study in EU-countries. A Caritas Europe Publication. URL: <https://www.caritas.eu/wordpress/wp-content/uploads/2018/09/130101-PU-The-future-of-the-welfare-state-a-comparative-study-in-eu-countries.pdf> (последно осъществен достъп на 09 03 2020).

Versicherungsanstalt öffentlicher Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau (2020): Der Dienstleistungsscheck. URL: <https://www.bvaeb.sv.at/cdscontent/?contentid=10007.842503> (последно осъществен достъп на 21 02 2020).

Wollmann, Hellmut (2018): The provision of public and personal social services in European countries: Between marketization and the return of the public/municipal and third sector. In: Kerley, Richard/Liddle, Joyce/Dunning, Pamela (eds.): The Routledge Handbook of International Local Government, pp. 247-260.



Този проект е финансиран
от Европейския съюз
(Ad-PHS - VS/2018/0344)



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

