

A személyes és háztartási szolgáltatások (PHS) politikai és eszközei

A jelenlegi helyzet 21 EU-tagállamban

2020. december

Enikő Baga, Rachel Cylus, Sigrid Rand, Verena Rossow

Gazdasági, Munkaügyi és Kulturális Intézet (IWAK) / Goethe Egyetemi Központ, Frankfurt

**Jelen kiadvány kizárólag a szerzők véleményét tükrözi. A Bizottság a benne foglalt információk
semmilyen jellegű felhasználásáért nem vonható felelősségre.**

Tartalomjegyzék

Tartalomjegyzék.....	1
Bevezetés	2
A PHS fejlődését támogató tényezők.....	4
A PHS definiálása.....	11
A PHS két fő alkotóeleme: Közvetlen gondozási és nem közvetlen gondozási szolgáltatások.....	13
Munkamegállapodások.....	16
A PHS formalizálásának kihívásai	17
A PHS fejlesztését támogató eszközök értékelése.....	19
A PHS-eszközökön belüli mechanizmusok	21
A jóléti rendszerek és a PHS-politikák közötti kapcsolat	25
Előretekintés	32
Szószedet	35
Referenciák	37

A táblázatok és ábrák listája

- 1. táblázat** Közvetlen gondozási és nem közvetlen gondozási szolgáltatások
 - 2. táblázat** A PHS kihívásai és a meglévő megközelítések
 - 3. táblázat** A mechanizmusok és az eszközök kölcsönhatása
 - 4. táblázat** A PHS-munkavállalók képzésének kibővítésével járó előnyök és kihívások
- 1. ábra** A PHS-országok csoportosítása a jólét közös jellemzői szerint



Bevezetés

Jelenleg mintegy 6,3 millió személy dolgozik a személyi és háztartási szolgáltatások (PHS) területén Európa-szerte, ami a teljes uniós foglalkoztatás mintegy 3,4 százalékát teszi ki (9,5 millió, ha a be nem jelentett PHS-munkavállalókat is beleszámítjuk).¹ A PHS a magánháztartásokban végzett, nem közvetlen gondozási és közvetlen gondozási fizetett tevékenységekre, valamint a kettő közötti átfedést jelöli.

Mint foglalkoztatási terület, a PHS jelentős fejlődési potenciállal rendelkezik. A PHS iránti növekvő igények – amelyek közül sok az Európában zajló demográfiai változásokkal magyarázható – kielégítése érdekében szükség lesz a rendszeres PHS-munkavállalók számának növelésére. Az otthoni támogatásra szoruló idősök száma egyre nő, míg a zsugorodó aktív korú népesség a lehető legtöbb aktív korú személy (újbóli) munkába állítására irányuló kezdeményezésekre szorul, többek között a foglalkoztatott nők számára szélesebb választási lehetőséget kínáló jobb munkahelyi és magánéleti egyensúly révén. A nemzetközi emberi jogi jogszabályok, például a fogyatékosokkal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezmény ihlette növekvő elvárások is a PHS iránti kereslet növekedéséhez vezetnek.

A nemek szempontjából a PHS állami támogatásának minden formája előnyökkel jár, mivel a PHS-szolgáltatók túlnyomó többségét a nők képviselik, mind a bejelentett vagy a nem bejelentett gazdaságban dolgozó munkavállalókként, mind pedig olyan családtagokként, akik háztartási és közvetlen gondozási feladatokat látnak el a fizetetlen szférában.² A PHS-felhasználók arányát tekintve is a nők állnak elől, az időskorú népesség zömét képviselve.³ A fizetetlen szférában érdekelt nők duplán profitálnának a formalizált PHS-ből, úgy is mint az otthoni közvetlen gondozás, vagy mint a munkaerőpiacra való belépés lehetőségének elérhetőségéből. Ezenkívül a PHS formális gazdaságba való átkerülése jelentősen megerősítené ez utóbbit, mivel a PHS jelenleg a nem bejelentett és az informális munkamegállapodások magas arányát teszi ki. A szabályozott PHS-szektorok számos lehetőséget kínálnak a különböző szintű és képzettségű munkavállalók foglalkoztatására, például a fizetetlen szférában háztartási és közvetlen gondozási készségeket szerzett nők, valamint azon munkavállalók számára, akiknek kihívást jelent a hivatalos munkaerőpiacra való (újbóli) belépés. Ennek eredményeként a PHS fellendítését célzó politikák kiváló társadalmi befektetési politikákat képviselnek, jelentős társadalmi és gazdasági haszonnal. E politikák hatékonyságának biztosítása érdekében jelentősebb forrásokat kell – legalábbis kezdetben – a PHS-hez kapcsolódó ágazatok felé irányítani.

A Személyes és Háztartási Szolgáltatások Előmozdítása (Ad-PHS) projekt célja egy közös diskurzív keret létrehozása a PHS körül, a különböző tagállamok különböző szereplői között. Ebben az összefüggésben a közös diskurzív keret létrehozása magában foglalja a különféle PHS-fogalmak tisztázását a különböző tagállamokban és a közös kommunikációra tett erőfeszítéseket az összes érintett szereplő működőképes meghatározásának megtalálása, a terület előmozdítására munkavállaló különböző megközelítések közös osztályozása és az iránymutatások egységes megértése érdekében, amely támogatná a terület további

¹ Lebrun (2020). Decker/Lebrun (2018: 9) szerint az Egyesült Királyság EU-ból való kilépése előtt 8 millió ember dolgozott hivatalosan ebben az ágazatban (pl. ez az adat nem tartalmazza a be nem jelentett munkavállalókat).

² Összehasonlításképpen, a németországi autóipar számára biztosított állami támogatások elsősorban a férfiak számára jelentenek előnyöket lévén ők azok, akik az ágazat alkalmazottainak körülbelül nyolcvan százalékát teszik ki, és egyben a személygépkocsi fő felhasználói is. (Ohrem/Meier-Gräwe 2012).

³ Euroopan komissio (2020a).



fejlesztését. Ezért a jelen projekt célja annak megértése, hogyan működik jelenleg a PHS különböző kontextusokban, és felhasználjuk ezt az információt olyan keretek kidolgozására, amelyek az összes EU-tagállamot segítené saját PHS-politikájuk kidolgozásában.

A PHS körül folytatott közös diskurzus elősegítése mind az EU, mind a tagállamok szintjén hozzájárul az EU gazdasági és társadalmi jólétéhez. Mindenekelőtt megjegyzendő, hogy a PHS jelenlegi és jövőbeli munkavállalóinak minden országban a formális⁴ és szabályozott⁵ foglalkoztatáshoz kapcsolódó munkavállalási jogokkal (beleértve a tisztességes bért) és szociális védelemmel kell rendelkezniük. Továbbá a PHS-felhasználóknak, különösen a kiszolgáltatott csoportoknak, például az időseknek, a krónikus betegségben szenvedőknek és a fogyatékkal élő embereknek, akik mindennapi szinten függenek a PHS-től, megfizethető és megbízható szolgáltatásokra van szükségük. A PHS munkavállalóinak és felhasználóinak, valamint a munkáltatók igényeinek és aggodalmainak kielégítése – akár felhasználó, akár szolgáltató – segíthet a megközelítések megtervezésében a kapcsolódó ágazatok professzionalizálása és szabályozása érdekében. Az uralkodó informális munkamegállapodási körülmények mellett a szakmai és minőségi előírásokat nehéz alkalmazni. A megfelelő munkavállalói képzés hiánya negatív hatással van mind a PHS-munkavállalóra, akinek megtagadott a hozzáférés a felfelé irányuló szakmai mobilitáshoz, mind a PHS-felhasználóra, akinek a biztosított szolgáltatások minősége nincs garantálva. Ebben az összefüggésben a társult szociális partnerek szintén fontos szerepet játszanak a kollektív szerződések tárgyalásában és a vonatkozó szabályozási keretekre való befolyás gyakorlásában.

A közös diskurzus hozzájárulhat a PHS megosztott jellemzőinek és kihívásainak azonosításához az összes tagállamban. Megkönnyíti a tagállamok számára a bevált gyakorlatok megosztását, a PHS formalizálásának és professzionalizálásának feladatát, valamint a szükséges szabályozások és felügyelet kidolgozását. A PHS vonatkozásában a professzionalizálás és a formalizálás mértéke a tagállamokban jelenleg eltérő. A migrációs láncoktól való erős függés,⁶ mind a tagállamok között, mind a harmadik országok tekintetében, valamint a finansziális átutalások ebből adódó jelentősége egyes tagállamok számára növeli a PHS kezelésére szolgáló közös európai keret létrehozásának fontosságát. Egy ilyen keretnek a jövőbeli uniós kezdeményezések – például a szociális jogok európai pillérére tervezett cselekvési terv és a közvetlen gondozási szolgáltatásokhoz kapcsolódó kezdeményezések (tartós közvetlen gondozás, gyermekgarancia és az európai fogyatékosügyi stratégia) – részét kell képeznie.

A politikai döntéshozók akkor tudják a legjobban támogatni a PHS fejlődését országukban, ha világosan átlátják a PHS-ágazatok előtt álló konkrét kihívásokat, valamint a PHS-tevékenységekkel kapcsolatos elsődleges közvetlen és közvetett visszatérülési hatásokat, valamint a más országok által hasonló körülmények között előterjesztett megközelítéseket. Ebből adódóan kiemelkedő fontosságú annak megértése, hogy a politikák milyen hatást fejtettek ki a fejlett PHS-eszközökkel rendelkező országokban.

A formális PHS-tevékenységeket formáló politikák vizsgálatakor a jelen dokumentum különbséget tesz a politikai eszközök és a politikai mechanizmusok között:

- **A politikai eszközök** azok a kézzelfogható beavatkozások, amelyeket az egyes kormányzati szervek konkrét politikai célok támogatására terveztek. A PHS esetében néhány együttes eszköz magában

⁴ Lásd szöveget.

⁵ Lásd szöveget.

⁶ Lásd szöveget.



foglalja a minimunkákat, utalványokat és pénzátutalásokat (pl. adókedvezmények és közvetlen gondozási támogatások). Ezeknek az együttes eszközöknek a jellemzői a nemzeti kontextustól függően eltérőek, és idővel helyesbíthetők vagy módosíthatók.

- **A politikai eszközök működési mechanizmusai** ezen együttes eszközök olyan jellemzői, amelyek a nemzeti összefüggésektől függően eltérőek, és idővel helyesbíthetők vagy megváltoztathatók a PHS-tevékenységek formalizálásával és szabályozásával kapcsolatos konkrét kihívásoknak való megfelelés érdekében.

Az adott országban a PHS-sel kapcsolatos kihívások kezelésére alkalmazott politikai eszközök típusainak és mechanizmusainak megértése támogatja a politikai döntéshozókat azon eszközök kidolgozásában, amelyek a legjobban megfelelnek a sajátos helyi igényeknek, és amelyek hosszú távon majd a legjobbak lesznek.

A jelen cikkben a kihívásoknak azon négy fő típusát azonosítjuk, amelyeket a tagállamoknak érdemes megfontolniuk a PHS-tevékenységeket támogató eszközök megtervezésekor: átláthatóság, elérhetőség, funkcionalitás és fenntarthatóság. Az eszközök ezekre a kihívásokra adhatnak választ a finanszírozás, a folyamatirányítás és a minőségirányítás révén megoldásokat kínáló mechanizmusok bevezetésével. Azok a tagállamok, ahol a PHS kiemelt szerepet játszik a politikai menetrendben, több eszközt is kifejlesztettek, és ezek mindegyike különböző célcsoportokra összpontosít. Egy eszköz több mechanizmust is magában foglalhat a különféle kihívások hatékony megoldása érdekében. A széles kínálat segít abban, hogy az ország PHS-rendszere(i) a legjobban megfelelhessenek a munkavállalók és felhasználók eltérő igényeinek.

Jelen cikk az Ad-PHS projekt részeként a PHS állapotának megvizsgálását célozza, 21 EU-tagállamban: Ausztria, Belgium, Bulgária, a Cseh Köztársaság, Dánia, Észtország, Finnország, Franciaország, Németország, Magyarország, Írország, Olaszország, Luxemburg, Málta, Hollandia, Lengyelország, Románia, Szlovákia, Szlovénia, Spanyolország és Svédország. Kiemeli a PHS fontosságát az Európai Unió számára, és javaslatokat tesz a PHS nemzeti szintű elemzésére. A PHS különböző kontextusokban való működésének megértését segítő keret kidolgozása érdekében a jelentés a különféle tagállamokban jelenleg alkalmazott politikák és eszközök példákra támaszkodik. A PHS számára felállított közös európai keret támogatná a PHS-eszközök és politikák folyamatos fejlesztésében érdekelt országokat az EU és saját nemzeti fejlődésük előmozdítása érdekében ezen az európaiak millióinak életminőségére jelentős hatással bíró, kulcsfontosságú területen.

A PHS fejlődését támogató tényezők

A PHS fejlődését befolyásoló tényezők összpontosíthatnak a felhasználók PHS-re vonatkozó jelenlegi és megnövekvő igényeire, valamint a PHS munkavállalói kínálat kibővítésének lehetőségeire.



A projektet az Európai Unió támogatja
(Ad-PHS - VS/2018/0344)



A változó demográfia, a fogyatékossgal élő személyek⁷ jobb társadalmi beilleszkedésének, – ideértve a fogyatékossgá váló sok idősebb embert is – valamint a gondozói feladatokat ellátó személyek, különösen a nők fokozódó munkaerőpiaci integrációja következményeként a PHS iránti kereslet az EU-ban növekedés előtt áll.

A 65 éves és annál idősebb emberek százalékos aránya minden tagállamban egyre magasabb. Ezenkívül az előrejelzések szerint a leginkább közvetlen gondozásra rászoruló 80 éven felüli népesség 2017 és 2060 között több mint kétszeresére nő.⁸ Az EU a 2010–2020-as fogyatékossgai stratégiájának részeként elkötelezte magát az intézményi gondozásról a közösségi alapú gondozásra való áttérés mellett, és nyomonkövetési stratégiájában az EPSR-rel összhangban várhatóan folytatja ezt a politikát. Ebben az összefüggésben a jobban szabályozott és kibővített PHS-ágazatok megkönnyítik e növekvő demográfiai népesség, valamint más kiszolgáltatott helyzetű lakosság, például a fogyatékossgal élő és krónikus betegségben szenvedő személyek számára, hogy bízhasanak a szükséges szolgáltatások hozzáférhetőségében és megfizethetőségében, ott és amikor azokra szükségük van. Az EU célkitűzéseinek ezenkívül fontos eleme a nők munkaerőpiaci arányának növelése. Az EU nemek közötti egyenlőségre vonatkozó stratégiája a nők munkaerőpiaci részvételének fokozására összpontosít, a nemek közötti bérek és nyugdíjak közötti eltérések csökkentésével és a nemek közötti különbségek felszámolásával.⁹ Noha a nők munkaerőpiaci részvételi aránya növekszik, a férfiakétól ez még mindig elmarad. A legnagyobb foglalkoztatási különbség a gondozói feladatokat ellátó anyák és nők esetében tapasztalható: a nem foglalkoztatott nők több mint 22 százaléka állítja, hogy családi gondozási kötelezettségek miatt hagyta el a munkaerőpiacot.¹⁰ A helyzet orvoslásának egyik módja a „Munkahely-Magánélet-Egyensúly irányelv”, amely elősegíti a gondozás felelősségének egyenlő megosztását a szülők között. A munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtése azonban különösen nagy kihívást jelent a gyermeküket egyedül nevelő szülők számára, akiknek többsége nő.¹¹ A legtöbb fizetetlen munkát is a nők végzik, ezért nem csak az otthoni felelősség egyenlő megosztása, hanem a gyermekgondozási, a szociális gondozási és a háztartási szolgáltatások elérhetősége is rendkívül fontos, különösen az egyedülálló szülők számára. Ezenkívül egyes nők alulreprezentáltsága a munkaerőpiacon gyakran a nemek közötti interszekció megerősödéséből adódik, további sebezhetőségi vagy marginalizációs feltételekkel, például egy etnikai vagy vallási kisebbséghez való tartozás¹² vagy bevándorló háttér. A PHS-ágazatok fejlesztésének előmozdítása tehát nemcsak a foglalkoztatási problémákat és a nemekhez kapcsolódó fizetési, nyugdíj- és gondozási hiányosságokat célozná, hanem egyúttal munkalehetőségeket teremtene a gyermekgondozási, szociális gondozási és háztartási szolgáltatások ágazatában is, tehát kétszeresen előnyös a nők bér- és nyugdíjhiányának ellensúlyozása terén, amelyek az informális munkamegállapodási feltételek mellett valószínűsíthető, hogy fennmaradnak.

⁷ A fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezmény (UN CRPD) szintén hozzájárul a PHS növekedésének szükségességéhez, mivel támogatja a fogyatékossgal élő személyek független életviteléhez és a közösségbe való beilleszkedésükhöz való jogát (19. cikk). Az UN CRPD-t valamennyi EU-tagállam aláírta, és az EU 2010 decemberében ratifikálta. Az EU elkötelezte magát amellelt, hogy a 2010–2020 közötti fogyatékossgügyi stratégiájának részeként áttér az intézményi gondozásról a közösségi alapú gondozásra (Open Society Foundations (2012): Az Európai Unió és a közösségi élethez való jog.)

⁸ ENSZ (2019).

⁹ Euroopan komissio (2020a).

¹⁰ Eurostat (2020); Catalyst (2019, az Eurostat adatai alapján).

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

¹² ENAR (2017).



A PHS-munkavállalói utánpótlás növekedhet a meglévő nem bejelentett munkaerő kiaknázása és annak formális gazdaságba való áthelyezése,¹³ valamint a nem bejelentett munkát támogató strukturális okok kezelése révén. A nem bejelentett munka csökkentése minden ágazatban már prioritás az Európai Unió számára, mivel „[károsítja] az Unió gazdaságát, tisztességtelen versenyhez [vezet], [veszélyezteti] az Unió szociális modelljeinek pénzügyi életképességét, és növeli a munkavállalók szociális és foglalkoztatási védelmének hiányát.”¹⁴ 2016-ban az összes nem bejelentett és minimálbérre bejelentett munka az EU-28 GDP 17,9% -át tette ki, vagyis 2,36 milliárd EUR¹⁵ összeget, a potenciális adóbevételek és a társadalombiztosítási járulékok jelentős veszteségét okozva. *Valójában a PHS a harmadik leggyakrabban azonosított terület a be nem jelentett foglalkoztatás esetében.*¹⁶ Lebrun (2020) 3,1 millióra becsüli (óvatos becslés) a be nem jelentett PHS munkavállalók számát, ami minden harmadik munkavállalót jelent az ágazatban Európa-szerte. A fejlett PHS-tevékenységgel nem rendelkező országokban a statisztikák szerint még a PHS-ben dolgozók 70 százaléka¹⁷ is a feketegazdaságban dolgozik. A nem bejelentett munka elleni küzdelem előmozdításában a nem bejelentett PHS-munka alternatíváit támogató politikai intézkedések, valamint szabályozási és jogalkotási keretek kidolgozását prioritásként kell kezelni az EU-ban.

A munkaképes korú népesség csökkenése szűk keresztmetszeteket fog eredményezni az ágazatok között, mivel a munkáltatóknak nehézségekkel kell majd szembenézniük a nyugdíjas munkavállalók által nyitva hagyott üres álláshelyek betöltésekor. A munkaerőpiac fellendítéséhez még több ember munkába állítására van szükség. A PHS szilárd és szabályozott piacának kialakítása lehetővé tenné, hogy a jelenleg fizetetlen szférában közvetlen gondozási és háztartási feladatokat ellátó egyének visszatérjenek vagy növeljék fizetett foglalkoztatási részvételüket. A nők ebben a célcsoportban is a többséget képviselik, a fizetetlen szférában való túlzottan nagy arányú jelenlétükkel. Tekintettel az otthoni gondozás növekvő jelentőségére az intézményi gondozáshoz képest, az intézményi gondozási munkára kiképzett személyeket szintén át kell állítani a PHS-munkára, különös tekintettel az otthoni közvetlen gondozásra, például az Európai Gondozási Tanúsítvány felhasználásával. A PHS fejlesztése tehát a helyettesítési igények és a nemek közötti bérszakadék kielégítésére is szolgálna a teljes európai munkaerőpiacon.

A tanulmányok becslése szerint a fokozott fejlődés révén a PHS-ben érintett ágazatok potenciálisan 5 millió új munkahelyet teremtenek.¹⁸ A PHS szakmai lehetőségeket teremthet olyan emberek milliói számára, akik jelentősen hozzájárulnak mások életminőségéhez Európában; mind a közvetlen gondozási, mind a nem közvetlen gondozási szakmákban.¹⁹ Ugyanilyen fontos, hogy alacsony belépési korlátja, a rugalmas munkaidő és a minimális képzési és tapasztalati követelményei révén – elsősorban, de nem kizárólag a nem közvetlen gondozás területén – számos lehetőséget kínálhat a munkavállalók széles köre számára. Mint ilyen – bár a célkitűzés nem ez – a PHS hozzájárulhat a munkahelyteremtéshez azok számára is, akik az munkakeresés és -megtartás terén akadályokba ütköznek, például elavult képesítéssel rendelkeznek, vagy egyáltalán nem rendelkeznek képesítéssel és formálisan elismert készségekkel. Ezek közül néhány azon 25 és 54 év közötti európaiak 20% -a között van, akik nem rendelkeznek a

¹³ Euroopan komissio (2017a).

¹⁴ Európai Parlament és a Tanács (2016: L 65/13).

¹⁵ Pérez-Magro et al. (2017).

¹⁶ Decker/Lebrun (2018: 9).

¹⁷ Ez a statisztika valószínűleg a nem ápolási szolgáltatásokban dolgozó munkavállalókra vonatkozik.

¹⁸ Decker/Lebrun (2018).

¹⁹ EASPD (2019a).



legalacsonyabb középfokú végzettséggel,²⁰ és ezért számukra nehéznek bizonyulhat, hogy képesítést szerezzenek a munkakörök betöltéséhez. Másokat az automatizálás miatti munkahelyvesztés veszélye fenyegethet. A rendszeres PHS-munkahelyek fejlesztése hozzájárulhat a tartósan munkanélküliek integrációjához is – ez a csoport az EU 28 tagállamában megtalálható összes munkanélküli személy körülbelül felét teszi ki.²¹ Ezenkívül a nem közvetlen gondozás területén a munkahelyek korlátozott nyelvismeretet igényelnek, amely lehetőséget kínál más tagállamokból és harmadik országokból érkező migráns munkavállalók számára. Azok a nők, akiket történelmi szempontból jobban érintettek a munkanélküliségi tendenciák, és akik az EU-28-ban általában magasabb munkanélküliségi rátát mutatnak, mint a férfiak,²² a PHS-munkavállalók már mintegy 90% -át teszik ki.²³ Jelentős erőfeszítéseket kell tenni a munkaerő sokféleségének növelése érdekében, ideértve több férfi toborzását és a nemi sztereotípiák leküzdését. Ezen túlmenően meg kell teremteni a szakmai fejlődés és a karrierépítés lehetőségeit, biztosítva ugyanakkor az egyenlő hozzáférést az összes munkavállaló számára.²⁴ Fontos azonban megjegyezni, hogy a készségek és a képesítések kulcsfontosságúak a PHS növekedéséhez és fejlődéséhez, különösen a PHS-en belül szakmailag szabályozott területeken. A PHS előmozdításában ezért a hangsúlyt a mindenki számára vonzó munkahelyek megteremtésére kell helyezni, ahelyett, hogy a PHS-re kizárólag, mint a munkaerőpiacra való belépés nehézségeivel küzdő munkavállalókat vonzó ágazatként tekintenénk rá.²⁵ Az összes PHS-munka szempontjából továbbra is fontos, hogy a fejlődés ne vonja el a figyelmet a felhasználó és a munkavállaló között magas szintű kölcsönös bizalmat igénylő munkaterületekhez jól alkalmazkodó érdeklők, és PHS különféle szempontjai által megkövetelt tevékenységek és készségek típusai iránt érdeklődők bevonásának jelentőségétől.

Noha a PHS-ágazat páratlan munkahelyteremtési lehetőségeket kínál, mindez hiába, ha nem biztosítjuk, hogy ezek a szakmák vonzóak legyenek a munkavállalók számára, különösen a hasonló képesítési szinteket igénylő egyéb munkaterületekhez viszonyítva. A PHS-ben már jelenleg is jelentős a munkaerőhiány egész Európában, a megszorító intézkedések okozta vonzó munkahelyek hiánya okán.²⁶ Ezért elengedhetetlen az érintett ágazatok megfelelő finanszírozása, különös tekintettel a hatékony PHS-politikák kiegészítésére. Annak biztosítása, hogy a PHS-ágazatok finanszírozása a munkaerőfejlesztéshez szükséges speciális igényeket célozza meg,²⁷ kulcsfontosságú a PHS munkahelyteremtő potenciáljának fenntartható kiaknázása érdekében.

A munkavállalói kínálat bővítése és a további hivatalos foglalkoztatás érdekében elengedhetetlen a befogadási és a törvényesítési rendszerek kidolgozása és kibővítése. Sok tagállamban a migráns nőkkel kötött informális munkamegállapodások jelentik a PHS biztosításának egyik fő formáját, megkönnyítve a nem EU-állampolgárok számára a munkavállalási engedélyek megszerzését a PHS-ben való foglalkoztatáshoz. Ez lehetővé tenné a jelenlegi, nem dokumentált rezidensek és a meglévő nem

²⁰ Eurostat (2018a).

²¹ Euroopan komissio (2019).

²² Eurostat (2019a).

²³ Decker/Lebrun (2018).

²⁴ Euroopan sosiaalisten työnantajien liitto (2019).

²⁵ A szakmai szabályozás országonként, és néha régióként is különbözik. Noha sok országban gyakori a közvetlen gondozási szolgáltatások szabályozása, a nem közvetlen gondozási szolgáltatások is szabályozhatók, a foglalkoztatáshoz ezáltal speciális készségeket és képesítéseket követelve meg.

²⁶ EASPD (2019a).

²⁷ EASPD (2019b).



bejelentett PHS-munkavállalók számára a szabályos munkavégzést, és egy összekötő csatornát képezne a további munkavállalók számára, hogy az egyre növekvő kereslet kielégítése érdekében az EU-országokba vándoroljanak.

2017-ben összesen 4,4 millió ember vándorolt a 28 EU-tagállam egyikébe. A 4,4 millió bevándorló közül becslések szerint 2,0 millió személy nem EU-tagállam állampolgára, 1,3 millióan egy másik EU-tagállam állampolgárai, körülbelül 1,0 millió ember vándorolt be olyan EU-tagállamba, amelynek rendelkezett az állampolgárságával (például visszatérő állampolgárok vagy külföldön született állampolgárok) és mintegy 11 ezer hontalan személy.

A legtöbb bevándorlót Németország jelentette (9171 ezer), amelyet Spanyolország, Franciaország és Olaszország követ. 2017-ben 22 EU-tagállamban volt magasabb a bevándorlók, mint a kivándorlók száma, azonban Bulgáriában, Horvátországban, Lettországon, Litvániában, Lengyelországban és Romániában a kivándorlók száma meghaladta a bevándorlókét.²⁸ Ezek az adatok arra utalnak, hogy a körkörös migrációs minták összekapcsolják Németországot, Franciaországot, Olaszországot és Spanyolországot Lengyelországgal, Romániával, Bulgáriával, Horvátországgal, Lettországgal és Litvániával, lévén, hogy az utóbbi csoport állampolgárai az előbbi csoportban szintén rendelkeznek lakhellyel. Ezek a migrációs minták a szezonális mezőgazdasági munkán túl alkalmazhatók a hosszú távú közvetlen gondozásra is, mivel a hosszú távú nem közvetlen gondozást Németországban, Spanyolországban és Olaszországban gyakran a gondozottal azonos háztartásban élő migráns háztartási munkavállalók rotációja biztosítja. Ezenkívül az EU-n kívüli országokból, például az Ukrajnából, Boszniából, Szerbiából vagy Moldovából érkező nők jelentős része is várhatóan a PHS-hez kapcsolódó ágazatokban kerül alkalmazásba.

A nemzeti migrációs rendszertől függően az EU területén háztartási munkát végző bevándorló nők rendelkezhetnek vagy nem állandó lakóhellyel. Míg néhány tagállamban, például Spanyolországban vagy Lengyelországban²⁹ vannak olyan mechanizmusok, amelyek lehetővé teszik az irreguláris bevándorlók bizonyos körülmények között történő törvényesítését³⁰ (ideértve a szabályos munkaszerződést is), más tagállamokban, például Németországban, az irreguláris migráció utólagos rendezése nem lehetséges. A jól fejlett PHS-ágazatok azonban lehetővé tennék a munkaszerződés alapján történő rendszeres tartózkodási engedély iránti kérelem benyújtását, még az országba való belépés előtt.

Ebben az összefüggésben a közép-kelet-európai tagállamok, akik a háztartási munkavállalók számára mind küldő, mind fogadó országokká váltak, közvetítői szerepet játszhatnak a harmadik országok felé irányuló közös európai képzési és képesítési szabványok vonatkozásában is. Az Európai Gondozási Tanúsítvány (EGT)³¹ már népszerű a régióban, ahol mind a képzés, mind a készségek körforgásának elősegítésére szolgáló eszközként használják. A készségek körforgását illetően a jelen projekt keretében végzett kutatás a mobilitás két kiegészítő formáját tárja fel: míg a fiatalabb háztartási munkavállalók hajlamosak a közép-

²⁸ Eurostat (2019b).

²⁹ 2003 és 2012 között három szabályozási programot vezettek be Lengyelországban. Az első kettőt (2003 és 2007) a tartósan szabálytalan külföldi lakosoknak ajánlották fel. A Lengyelországban foglalkoztatott migráns háztartási munkavállalók nemigen tudtak e rendszerek alapján tartózkodási engedélyt igényelni, a program által előírt rövidebb lengyelországi tartózkodási idő miatt. A harmadik szabályozási programból azonban részesültek az ukrán, mivel képesek voltak teljesíteni a nagyon liberális követelményeket (igazolás arról, hogy legalább öt éve Lengyelországban él, a törvény bevezetésének pillanatában nem rendelkezik lengyelországi tartózkodási engedéllyel, nevezetesen 2012. január 1-jén) (Kindler et al., 2016).

³⁰ Lásd szöveget.

³¹ ECC (2015).



kelet-európai tagállamokból a nyugati és dél-európai tagállamokba vándorolni, a középkorú háztartási munkavállalók gyakran származási országukban szeretnének újból letelepedni. Bizonyos országok, például Szlovákia, kezdeményezéseket indított az utóbbi dinamika támogatására szolgáló eszközök létrehozása érdekében, amelyek hozzájárulnának a PHS egyenletesebb eloszlásához az EU-ban.

Annak biztosítása érdekében, hogy a PHS eleget tehessen a különféle felhasználói és munkavállalói csoportok igényeinek, fontos, hogy a politikai döntéshozók a PHS piacának rendezésére és a PHS-munkahelyek professzionalizálására összpontosítsanak. A tisztességes foglalkoztatás szabályozási keretének létrehozása valamennyi PHS-munkavállaló számára a tisztességes munkaidő, a tisztességes fizetés és a társadalombiztosítás révén egyrészt ösztönzőleg hat majd és lehetővé teszi a jelenleg nem bejelentett munkavállalók számára a bejelentett foglalkoztatáshoz való hozzáférést, másrészt a PHS-t valós és megbecsülendő ágazatként tünteti fel azok számára, akik a PHS területén való elhelyezkedést fontolgatják. Ezenfelül a felhasználók profitálnak a PHS-ben részt vevő ágazatok fejlődéséből, mivel a szabályozás javítja az átláthatóságot és a bizalmat. Míg a szabályozási keret ösztönözheti a nem bejelentett munkavállalókat a hivatalos munkamegállapodások melletti döntés meghozatalában, a területen állami beruházásokra is szükség van a szolgáltatások megfizethetőségének biztosítása érdekében. Ezenkívül az ágazati szintű szabványok és a minőségbiztosítás kidolgozása elősegíti, hogy a PHS biztonságos, megbízható, elérhető és megfizethető legyen mindenki számára, aki ezekre a szolgáltatásokra támaszkodik.

Annak ellenére, hogy számos tényező támogatja a PHS-politikák kibővítését és szabályozását, számos kritikáját is meg kell említeni. Néhány ezek közül ezt fogalmazza meg, hogy a közpénzeket a nem kiszolgáltató személyek számára nyújtott PHS-szolgáltatások támogatására használják fel.³² A PHS fejlesztésének támogatói olyan országokra mutatnak, mint Svédország, Belgium és Franciaország,³³ ahol a meglévő PHS-eszközök visszatérülési hatása, az egyébként nem bejelentett vagy munkanélküli PHS-munkavállalók adói és társadalombiztosítási járulékaik, valamint az újból munkába állított vagy aktívabb PHS-felhasználók megemelt adói és járulékaik révén igazolja a közkiadásokat.³⁴ Továbbá, a pozitív externáliákon alapuló közvetett visszatérülési hatások, mint például a jobb munka-magánélet egyensúlyhoz kapcsolódó hatások³⁵ szintén megfigyelhetők.

Más kritikus észrevételek szerint a PHS-sel kapcsolatos jelenlegi diskurzus nem foglalkozik eléggé a PHS-munkavállalók személyes közvetlen gondozási és háztartási szükségleteivel,³⁶ különös tekintettel azokra a migráns PHS-munkavállalókra, akik családjukat hátrahagyva kényszerültek migrációra. A PHS bővítésének támogatói megjegyzik, hogy ennek a szakmának a professzionalizálása lehetővé teszi a PHS-munkavállalók számára, hogy hozzájáruljanak a társadalombiztosítási hálózatokhoz – például nyugdíj, balesetbiztosítás és betegszabadság – és azokból részesüljenek, továbbá hogy tisztességes szerződéseket várjanak el, ezzel saját maguknak és családtagjaiknak az alternatív informális megállapodásoknál jóval stabilabb helyzetet

³² Carbonnier/Morel (2015).

³³ Francia Gazdasági és Pénzügyminisztérium (2016).

³⁴ IMPact (2014a).

³⁵ Lásd a „Pigouv-féle támogatások” elméleti elemeit: A PHS-ágazatnak nyújtott támogatásokat olyan magatartás ösztönzésére használják (több háztartás veszi így igénybe a legális foglalkoztatást), amelyeknek máshol van hozadéka (pl. a munka és a magánélet jobb egyensúlya) vagy a társadalom számára jár pozitív hatással.

³⁶ Morel (2015).

biztosítva.³⁷ Ebben az összefüggésben kulcsfontosságú a migráns munkavállalókkal szembeni egyenlő bánásmód és a családjukkal való együttélés lehetőségének biztosítása számukra, valamint a készségek transznacionális körforgásának támogatására irányuló intézkedések.

Egy társadalmi kritika a PHS-ben fennálló nemek közötti és osztálybeli viszonyokat vizsgálja, mivel a legtöbb PHS-munkavállaló és PHS-felhasználó nő.³⁸ Annak ellenére, hogy az utóbbi évtizedekben nőtt a nők fizetett munkája, az EU-ban a nők továbbra is átlagosan napi 3,5 óra fizetetlen házimunkát végeznek, a férfiak 1,5 órájával szemben.³⁹ A kritikusok szerint a PHS-szolgáltatások piacának fejlesztése a nemek közötti egyenlőség kérdését egész egyszerűen osztályok közötti kérdéssé alakítja át, a képzett, közép- és felső osztályhoz tartozó nőket arra sarkallva, hogy fizetetlen háztartási és közvetlen gondozási feladataikat alacsonyabb képzettségű és alacsonyabb jövedelemmel rendelkező nők részére kiszervezzék.⁴⁰ Az a tény, hogy az ágazatban a nők jelentős részét színes bőrű nők képviselik, növeli a berögzült faji és etnikai megkülönböztetés valamint egyenlőtlenség dimenzióját. A PHS támogatói azonban hozzáteszik, hogy a PHS fejlesztése elősegíti a nők nagyobb mértékű részvételét a munkaerőben, mind PHS-munkavállalóként, mind más ágazatokban egyaránt.⁴¹ Különösen akkor, ha a hozzátartozóik számára hosszú távú közvetlen gondozást nyújtanak, a PHS jelentheti a foglalkoztatásban maradó nők és a közvetlen gondozási feladatok ellátása céljából munkájukat ideiglenes vagy véglegesen felfüggesztő, vagy részmunkaidőben dolgozó nők közötti különbséget. A közvetlen gondozás tekintetében a PHS iránti igény megoszlik a háztartások között, a jövedelem helyzetétől függetlenül. Míg néhány európai ország, például Belgium, a PHS-t az alacsony jövedelmű háztartások számára is⁴² megfizethetővé tette, más európai országokban, például Németországban, a PHS-nek nyújtott állami támogatásból inkább a magasabb jövedelmű háztartások profitálnak. Ez azt is hangsúlyozza, hogy a formalizálásnak miként kell a tisztességes munkahelyeket biztosítani, tisztességes bérekkel és munkakörülményekkel, szociális védelemmel, képzéssel és a szakmai növekedés lehetőségeivel, továbbá nyilvános kampányokkal a PHS társadalmon belüli megítélésének helyreállítása érdekében. Ez utóbbi vonatkozásában foglalkozni kell a vallási, etnikai, nemi, faji és társadalmi megkülönböztetésekkel, valamint azok interszekciójával.

Noha bizonyos kritikának vitathatatlanul helye van, fontos megjegyezni, hogy a PHS létezik és tovább fejlődik. Ahelyett, hogy hagyjuk, hogy a diskurzust az aggodalom irányítsa, vegyük figyelembe ezeket a kritikákat és kihívásokat annak érdekében, hogy valamennyi érdekelt tagállamban kidolgozzák a hivatalos és fenntartható formális PHS-tevékenységeket. Ezzel a társult ágazatokban dolgozó egyének optimális feltételekhez, juttatásokhoz és fizetéshez, a PHS-t igénylő személyek pedig megbízható és megfizethető, magas színvonalú szolgáltatásokhoz juthatnak hozzá.

³⁷ IMPact (2014a).

³⁸ Morel (2015).

³⁹ Decker/Lebrun (2018).

⁴⁰ Morel (2015).

⁴¹ Manoudi et al. (2018), Euroopan komissio (2018a).

⁴² Belgiumban a szolgáltatási utalvány felhasználóinak körülbelül egyharmada alacsony jövedelmű, kevesebb, mint havi nettó 2 500 euró jövedelemmel rendelkező háztartás (EFSI 2018).



A PHS definiálása

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet a PHS-t a 189. ILO-egyezmény I. cikkében meghatározott „háztartási munka” kifejezéssel, mint „egy vagy több háztartásban vagy egy vagy több háztartás érdekében végzett munka” tárgyalja, azzal a kikötéssel, hogy „az a személy, aki háztartási munkát csak alkalmanként vagy szórványosan, és nem szakmai alapon végez, nem háztartási munkavállaló.”⁴³ A 189. sz. egyezményt eddig hét EU-tagállam ratifikálta: Belgium, Finnország, Németország, Írország, Olaszország, Portugália és Svédország.⁴⁴ E meghatározás középpontjában a munka helyszíne – az otthon – és a meghatározás által érintett munkavállalói típusok állnak és joggal összpontosít az otthon alkalmazott munkavállalók jogaira.

A PHS munkadefiníciója az Európai Bizottság „személyes és háztartási szolgáltatások foglalkoztatási potenciáljának kiaknázásáról” szóló, 2012. évi szolgálati munkadokumentumában használt PHS-meghatározás szerint „olyan tevékenységek széles körét [fedi le], amelyek hozzájárulnak a családok és egyének otthoni jólétéhez: gyermekgondozás, időskorúak és fogyatékosokkal élők hosszú távú közvetlen gondozása, takarítás, korrepetálás, ház körüli javítások, kertészkedés, IKT-támogatás stb.”⁴⁵ A PHS közvetlen gondozási és nem közvetlen gondozási munkái közötti különbséget a következő szakasz tárgyalja. A felhasználói csoportok és céljaik, valamint a terminusban szereplő konkrét feladatok szempontjából az EU a PHS-t a formális munkaerőpiac részeként a formális munkaerőpiacon belüli egyéb tevékenységi területekkel egyenértékűként kezeli.

Tagállami szinten a PHS-t gyakran a PHS-munka előmozdítását szolgáló különféle politikák és eszközök kidolgozása révén határozzák meg. Például a franciaországi Borloo-terv a személyes szolgáltatásokat⁴⁶ a 2005. évi rendeletben meghatározott 25 konkrét tevékenység alapján írta le. A lista a mai napig tartalmazza mind a közvetlen gondozási, mind a nem közvetlen gondozási szolgáltatásokat. Németország ezzel szemben a „háztartással összefüggő foglalkoztatást”⁴⁷ a német adórendszerbe való beillesztése alapján definiálja. Az olyan háztartással kapcsolatos szolgáltatások beszerzése, amelyeket amúgy általában maguk a háztartás tagjai teljesítenének a háztartáson belül, a háztartásokat adóleírásra jogosítja fel. Ez a meghatározás lehetővé teszi a PHS számára a tevékenységek széles értelmezését. Belgium a személyes vagy az úgynevezett „közelségi szolgáltatásokat” azoknak a tevékenységeknek megfelelően határozza meg – nevezetesen a ház takarítása, mosás, vasalás, főzés, bevásárlás stb. – amelyekre a „szolgáltatási utalványok” elnevezésű eszköz felhasználható. A meghatározás kizárja a hagyományos közvetlen gondozási szolgáltatásokat,⁴⁸ amelyek más eszközök révén – például az egészségügyi és szociális szolgáltatási rendszerekben – állnak rendelkezésre. Svédországban két kiegészítő adókedvezményes rendszer, a háztartási munkára és az otthon felújítására összpontosító RUT és ROT képviselik a személyes szolgáltatások meghatározásának fókuszpontját.⁴⁹ Azonban az időskorúak és a fogyatékkal élők, valamint a kisgyermekesek közvetlen gondozása szintén jogosult adóvisszatérítésre a RUT⁵⁰ rendszer alapján. A

⁴³ ILO (2011).

⁴⁴ Az egyezmény Svédországban 2020. április 4-én lép hatályba.

⁴⁵ Euroopan komissio (2012).

⁴⁶ Franciául: „services à la personne.”

⁴⁷ Németül: „haushaltsnahe Beschäftigungsverhältnisse.”

⁴⁸ ORSEU (2013: 12).

⁴⁹ ORSEU (2013: 13).

⁵⁰ Skatteverket (2020).

közvetlen gondozási szolgáltatásokra további eszközök is biztosítottak. Romániában a PHS-re nincs kijelölt definíció. A személyes közvetlen gondozási szolgáltatásokra a szociális szolgáltatások definíciója vonatkozik, amely szolgáltatások azokat a tevékenységeket vagy tevékenységek csoportja, amelyeket a társadalmi szükségletek, valamint az egyének, családok vagy csoportok speciális szükségleteinek kielégítése céljából alkalmaznak a nehéz helyzetek leküzdése, a társadalmi kirekesztés megelőzése és az ellene való fellépés, a társadalmi befogadás előmozdítása és az életminőség javítása érdekében.⁵¹ Ennek keretében az 539/2005-ös sz. kormányhatározat a személyes háztartási szolgáltatásokat olyan szolgáltatásokként határozza meg, amelyeket az otthoni közvetlen gondozásra és segítségnyújtásra szakosodott szereplők biztosítanak. Ide tartoznak az orvosi ellátás és segítség, az érzelmi támogatás és a pszichológiai tanácsadás, a palliatív ellátás, az otthoni gondozás és a szállítási szolgáltatások. Észtországban a PHS-re szintén a szociális szolgáltatási rendszer részeként tekintenek. A szociális jóléti törvény 17. cikke kimondja: „A háztartási szolgáltatás biztosítása során olyan személyeknek nyújtanak segítséget, akik egészségügyi állapotuk, cselekvőképességük vagy fizikai és társadalmi körülményeik okán személyes segítség nélkül az otthoni élethez nélkülözhetetlen tevékenységeket nem tudnak elvégezni, például fűtés, főzés, takarítás, mosás, étel és háztartási cikkek vásárlása és a háztartáson kívüli egyéb ügyek lebonyolítása.”⁵² Magyarországon a 2010. évi XC. törvény értelmében a háztartási szolgáltatások „csak olyan tevékenységeket foglalhatnak magukban, amelyek a természetes személyek és a háztartásukban élő egyéb személyek mindennapi életének biztosításához szükségesek”, listán felsorolva a releváns szolgáltatásokat, beleértve a közvetlen gondozási és nem közvetlen gondozási tevékenységeket is.⁵³ A 2010. évi XC törvény előírja a felhasználóknak a havi regisztrációs díj megfizetését, amelynek célja a PHS láthatóságának javítása. Ha a felhasználó nem regisztrálja a PHS-munkavállalót, akkor a felhasználó felel a munkavállaló adott hónapra vonatkozó adóinak és társadalombiztosítási járulékainak a megfizetéséért. Ellenkező esetben a felhasználó és a munkavállaló nem felelős a munkavállalói jövedelem bevallásáért, és a felhasználó nem felelős a munkavállaló nevében a társadalombiztosítási járulékokért.⁵⁴ Ez az intézkedés a nemek szerinti közfoglalkoztatás változatát képviseli, amely a szociális juttatások kedvezményezettjeit évente harminc napos munkavégzésre kötelezi.⁵⁵ Lengyelországban például a „háztartási alkalmazottakat” a szakmák és szakterületek osztályozásán (*klasyfikacja zawodów i specjalizacji*) belül különböző munkakörökbe sorolják. Például a szociális és háztartási tevékenységek osztályozása (*klasyfikacja działalności gospodarczej*) 2008-ban a 97-es csoportban a „háztartásban alkalmazott munkavállalók” kategóriát is tartalmazta.⁵⁶ Néhány ország, például Szlovákia⁵⁷ azonban hivatalosan nem ismeri a „személyes háztartási szolgáltatások” vagy a „háztartási munka” kifejezést. Ez azonban nem jelenti azt, hogy általában nem születtek és nem születnek majd olyan szociálpolitikai intézkedések, amelyek a magánháztartásokban gondozásra szoruló személyek ellátására irányulnak (pl. Bulgáriában 2020-tól hatályos új szociális szolgáltatási törvény), de ezeket alaposan át kell gondolni és meg kell vizsgálni, hogy milyen jelentőséggel bírnak a PHS ágazatra nézve.

⁵¹ Lásd A szociális segélyről szóló 292/2011 törvény, 27. cikk (Román Munkaügyi és Szociális Védelmi Minisztérium, 2011).

⁵² Riigi Teataja (2019).

⁵³ ORSEU (2013: 14).

⁵⁴ ORSEU (2013: 50).

⁵⁵ Bódi/Farkas (2019).

⁵⁶ Kindler et al. (2016).

⁵⁷ CELSI (2020).

A PHS a kínált szolgáltatás típusa, de a vele járó foglalkoztatási viszonyok mentén is szabályozható. A legtöbb ország úgy véli, hogy a PHS mint fogalom több különféle ágazatból vagy több különféle ágazat részeiből áll, amelyek közös nevezője a munka elvégzésének helye, nevezetesen a lakóhely. Spanyolországban például két teljesen különálló, különböző törvények által szabályozott gazdasági ágazat (otthoni szociális gondozás és háztartási szolgáltatások versus háztartások, mint a háztartási alkalmazottak munkáltatóival) bonyolítja a PHS-re vonatkozó közös megközelítés kialakítását.⁵⁸ Némely országokban, mint például Németországban és Belgiumban, a magánháztartásokban végzett professzionális takarítási szolgáltatások ugyanazt a NACE-kódot viselik, mint az ipari takarítás. Az EU szintjén a PHS mint egységes ágazat megvitatását tovább bonyolítja ennek jelenlegi besorolása, mivel a PHS tevékenységeire legalább két NACE-kód vonatkozik – a NACE 88 „szállás nélküli szociális munka” és a NACE 97 „háztartások, mint háztartási alkalmazottak munkáltatói.”⁵⁹ Ezek a kódok a PHS-hez nem kapcsolódó további tevékenységeket is tartalmaznak, megnehezítve a PHS-munkavállalók aktivitási szintjeire vonatkozó statisztikai adatok pontos kiszámítását. Noha az a tény, hogy a PHS-t általában különféle ágazatokkal társítják, az egyes országok összetett történelmi fejleményeinek eredménye, és önmagában nem tekinthető problematikusnak, a párbeszéd és a megfontolás hiánya a PHS-ben részt vevő különböző ágazatok közötti átfedések miatt kihívást jelent.

A jelen cikk a PHS EU-s munkadefinícióját használja, mivel az egy olyan PHS körüli diskurzus szükségességét veti fel, amely az ágazatokban tapasztalt munkaerőpiaci kérdésekkel foglalkozik, mint a professzionalizáció,⁶⁰ a képzés és a bérezés.

A PHS két fő alkotóeleme: Közvetlen gondozási és nem közvetlen gondozási szolgáltatások

A PHS-tevékenységek két elsődleges kategóriáját a közvetlen gondozási és a nem közvetlen gondozási vagy reprodukív munka jelenti. A közvetlen gondozási munkát egy külső gondozó végzi és egy konkrét személyre összpontosít. Támogatja az egyén fizikai jólétét, valamint az emberi jogokhoz való hozzáférését és a közösségi életben való részvételét.⁶¹ A PHS esetében a közvetlen gondozási tevékenységek otthon zajlanak. A nem közvetlen gondozási tevékenységek általában tárgyközpontúak, és egy hely vagy egy tárgy karbantartását vagy elkészítését (lásd 2. táblázat) segítik elő. Így egy egyén etetése vagy felöltöztetése közvetlen gondozási szolgáltatásnak, míg az étel elkészítése vagy egy póló megfoltozása nem közvetlen gondozási szolgáltatásnak tekinthető. A közvetlen gondozás és a nem közvetlen gondozás megkülönböztetésének módjai befolyásolhatják a munkavállalókkal szemben támasztott elvárásokat, az eszközök használatát és a PHS tevékenységi területként való értelmezését.

⁵⁸ 4Quality (2015b: 4).

⁵⁹ Decker/Lebrun (2018: 12).

⁶⁰ Lásd szövszedet.

⁶¹ EASDP (2019a).



1. táblázat Közvetlen gondozási és nem közvetlen gondozási szolgáltatások

Közvetlen gondozási szolgáltatások (személyközpontú)	Nem közvetlen gondozási szolgáltatások (tárgyközpontú)
Az idősek emberek támogatása	Takarítás
A fogyatékossgal élő személyek támogatása	Főzés
Gyermekgondozás	Kertészkedés
	Alapvető otthoni javítási munkák

Forrás: Cylus and Rand (2019).

Gyakran feltételezik, hogy a közvetlen gondozási és a nem közvetlen gondozási munkát a PHS különböző munkavállalói végzik. Ez azonban a PHS körül kialakuló diskurzus fényében felülvizsgálatot kíván, mivel a PHS által lefedett szolgáltatások és tevékenységek különféle elrendezésekben és összeállításokban jelenhetnek meg, és átfedhetik egymást. Ez az átfedés elmoshatja a határvonalat a közvetlen gondozási és a nem közvetlen gondozási tevékenységek, valamint a közvetlen gondozási és a nem közvetlen gondozási munkákat elvégzők között. A nem közvetlen gondozási szolgáltatások általában olyan tevékenységeket foglalnak magukban, amelyeket a háztartás tagjai is elvégezhetnek, bár sok idősek vagy fogyatékossgal élő PHS-felhasználók esetében egyértelmű, hogy nem ez a helyzet. A PHS esetében ők választhatóan kiszervezett háztartáson kívüli személyeknek fizetnek. Az idősebb vagy fogyatékossgal élő PHS-felhasználók fizikailag nem lennének képesek önállóan ellátni a nem közvetlen gondozási tevékenységeket, ezáltal támogatást igényelnek a hagyományos nem közvetlen gondozási tevékenységekhez. Ez felveti a kérdést, hogy egy PHS-tevékenység közvetlen gondozásként vagy nem közvetlen gondozásként való besorolását a felhasználó igényei és képességei, nem pedig a tevékenység jellege alapján kell-e vajon meghatározni. Rámutat továbbá egy tevékenység céljának, keretének, finanszírozásának és egyéb szempontjainak fontosságára, hogy elősegítse a közvetlen gondozási és nem közvetlen gondozási szolgáltatások közötti különbségtételt, és szükség esetén elválassza az egyiket a másiktól.

Ezenkívül bizonyos munkamegállapodásokban a PHS-munkavállalókat felkérlik vagy tőlük elvárják, hogy a szerepük általános hatályán kívül eső tevékenységeket is elvégezzenek. Például egy közvetlen gondozó segítséget nyújthat az idősek vagy a fogyatékossgal élő személynek az étel elkészítésében vagy a takarításban. Ugyanígy pedig, azok a háztartások, ahol idősek emberek, fogyatékossgal élők vagy kisgyermek is élnek, a nem közvetlen gondozó feladatát kiterjeszthetik a közvetlen gondozáshoz általában kapcsolódó tevékenységekre is. Egy személy képessége, hogy a közvetlen gondozási és a nem közvetlen gondozási feladatokat egymást átfedve elvégzi, bizonyos mértékig magának a személynek a készségeitől és a foglalkoztatási megállapodás felépítésétől függ.

Ugyanakkor fontos tiszteletben tartani a közvetlen gondozási és a nem közvetlen gondozási tevékenységek közötti különbségeket, tekintettel az eltérő felelősségi körökre, készségekre és munkakörökre. Egy kiszolgáltatott ember számára napi szinten támogatást biztosítani nagyon kényes dolog, amely megfelelő képzést és készségeket igényel, és mint ilyen, szükséges elismerni. Egy otthoni gondozó által elkövetett hiba hatása valaki életére – a legtöbb esetben – sokkal jelentősebb, mint például

egy takarítási vagy kertészeti feladatot ellátó, nem közvetlen gondozást nyújtó munkavállalóé. Miközben fontos az esetleges átfedések megvitatása, ugyanolyan fontos, hogy óvakodjunk a munkavállalók különféle felelősségvállalásainak leegyszerűsítéséről, csak azért, mert mindkét esetben háztartáson belül végzett munkákról van szó.

Az eszközök közül néhány az erőforrások irányát a felhasználó belátására bízva átfedésben van a közvetlen gondozási és nem közvetlen gondozási igényekkel, míg mások egyértelműen meghatározzák, hogy egy eszköz miként és milyen célra használható. Olaszországban például az ápolási juttatás pénzbeli juttatás az idős emberek és a fogyatékossgal élő személyek önálló életvitelének támogatásának elősegítésére. Nem rászorultsági alapú, és a tőke felhasználható a kedvezményezett igényei szerint. Míg ez az eszköz lehetővé teszi a közvetlen gondozási és nem közvetlen gondozási igények átfedését, nem feltétlenül nyújt prioritást a bejelentett munkának, továbbá nem elég széles körben elérhető a kereslet kielégítéséhez.⁶² A Cseh Köztársaságban a havi közvetlen gondozási juttatások szintén kiszolgáltatott csoportokat céloznak meg, ám ez a szükségleteken alapuló pénzbeli juttatás meghatározza, hogy az összeget otthoni közvetlen gondozásra és/vagy a szociális szolgáltatásokkal biztosított közvetlen gondozásra kell fordítani.⁶³ Spanyolországban a függőségi törvénynek nevezett eszköz biztosítja a kiszolgáltatott személyek szükségleteken alapuló segítségnyújtását. Noha a támogatás egy részét közvetlenül természetbeni szolgáltatások formájában nyújtják, bizonyos esetekben pénzügyi ellátásként is elérhető, közvetlen gondozási és nem közvetlen gondozási szolgáltatásokhoz való felhasználásra.⁶⁴ Érdekes, hogy az ellátás nem hivatalos munkavállalókat is fizethet, és bizonyos esetekben külső PHS-munkavállalók felvétele helyett a családtagoknak fizetnek azért, hogy gondozóként helyt álljanak.⁶⁵

Más eszközök az egyes szolgáltatásokra összpontosítanak, ám nyitva állnak minden felhasználói csoport számára. A belga szolgáltatási utalványokat (titres-services) például bárki megvásárolhatja, de ezek kizárólag nem közvetlen gondozási, reprodukív szolgáltatásokhoz használhatók fel.⁶⁶ Svédországban a RUT és a ROT eszközök minden felhasználói csoport számára elérhetők, azonban a szolgáltatások elsősorban az olyan nem közvetlen gondozási tevékenységekre összpontosítanak, amelyek nem igényelnek külön képzést, és az azokra igényt tartók otthonában kerülnek biztosításra.⁶⁷

A PHS továbbfejlesztése segíthet meghatározni, hogy mely feladatokhoz milyen készségekre van szükség. Megmutathatja, hogy a képzések hol lehetnek hasznosak, vagy hogy a minősítések⁶⁸ segíthetnek-e a munkavállalók képességeinek kibővítésében, valamint nagyobb átláthatóságot teremt a felhasználók számára a munkavállalók és a vállalkozások nyújtotta szolgáltatásokkal kapcsolatban. A nagyobb képzési lehetőség és a készségek átláthatósága elősegítheti, hogy a PHS-felhasználók széles körű elvárásai jobban igazodjanak a politikai eszközök korlátozásaihoz, valamint azt, hogy a PHS-munkavállalók képzettek legyenek és rendelkezzenek a szűkebben meghatározott eszközökhöz szükséges készségekkel. Fontos a

⁶² Manoudi et al. (2018).

⁶³ 4Quality (2015a: 7).

⁶⁴ IMPact (2014c).

⁶⁵ 4Quality (2015b: 6).

⁶⁶ Annak ellenére, hogy minden felhasználói csoport számára nyitott és hozzáférhető, a titre-services különösen erős felhasználói csoporttal bír az idősebb emberek körében, megmutatva a hagyományos közvetlen gondozási és nem közvetlen gondozási intézkedések kiegészítő vagy pótlólagos szerepét.

⁶⁷ Anxo/Ericson (2017).

⁶⁸ A PHS tanúsítványai leggyakrabban a nem közvetlen gondozási szolgáltatásokra vonatkoznak, mivel a közvetlen gondozási szakmák általában diplomával, hivatalos vizsgákkal és egyéb szabályokkal járnak.

készségek elismerését a javadalmazás, a munkakörülmények és a karrierutak változásaival összekapcsolni. A készségek PHS különböző elemei közötti potenciális átfedésének felismerése nem vezethet ezen készségek értékének aláításához, a fent említett változásokat is ideértve.

A közvetlen gondozás és nem közvetlen gondozás közötti megkülönböztetés a PHS percepciójára is kihat a kapcsolódó ágazatokon belül, valamint hatással lehet a szervezésre is. Finnországban például a nem közvetlen gondozást biztosító dolgozókat külön szakszervezet, a PAM (Palvelualojen Ammattiliitto) szervezi, mivel rájuk, mint közvetlenül a háztartások által felbérelt magánvállalkozókra tekintenek. Ezzel szemben sok közvetlen gondozó Finnországban közalkalmazott, így az ő szervezésüket a közszektor szakszervezetei látják el. Finnországban a munkáltatói szervezetek is hasonlóképpen elismerik ezt a köz- és magánszektorbeli különbséget.⁶⁹ Más országokban különféle munkáltatói szervezetek képviselik a PHS különféle aspektusait, és az egyes PHS-ágazatokban alkalmazott munkavállalókat képviselő szakszervezetekkel konzultálnak.

Munkamegállapodások

A PHS meghatározása és megértése megköveteli a következők közötti kapcsolatok világos megértését:

- **Felhasználó:** a PHS-tevékenységeket kiszervező egyén vagy háztartás;
- **Munkavállaló:** A PHS-tevékenységekért fizetett munkavállaló;
- **Szervezet:** bizonyos esetekben szerződötített közvetítő a felhasználó és a munkavállaló közötti kapcsolat közvetítésére;

Kormány: a központi testület, amely finanszírozás biztosítása, jogi normák létrehozása és végrehajtása, eszközök kidolgozása, szerződések szabályozása és ellenőrzések végrehajtása révén határozza meg a szabályokat. A PHS szereplői közötti munkamegállapodásnak különböző formái lehetnek:

- **Közvetlen foglalkoztatás:** Noha ez mára már nem a domináns foglalkoztatási forma,⁷⁰ sok országban jellemző, köztük Franciaországban, Spanyolországban, Olaszországban, Romániában,⁷¹ Németországban, Hollandiában és Máltán. Jellegzetessége, hogy a felhasználó jogilag a PHS-munkavállaló munkáltatójaként jár el. Olaszországban, Franciaországban és Németországban a kollektív tárgyalások közvetlen foglalkoztatási megállapodásokat is magukban foglalnak,⁷² míg Hollandiában és Máltán a közvetlenül foglalkoztatott PHS-munkavállalók nem részesülnek a kollektív tárgyalások előnyeiből.⁷³ Egyes országokban a közvetlen foglalkoztatás bentlakásos formában valósul meg, ami azt jelenti, hogy a munkavállaló a felhasználóval azonos háztartáson belül él. Ez különösen jellemző a mediterrán országokban, például

⁶⁹ Mather (2015: 25).

⁷⁰ Egyes források szerint az EU-ban a megállapodások kb. 30% -a jelenleg közvetlen foglalkoztatás, bár ez a szám pontosabban a NACE 97 szerinti nem közvetlen gondozási szolgáltatásokat tükrözheti.

⁷¹ Decker/Lebrun (2018: 17).

⁷² Mather (2015: 28).

⁷³ Mather (2015: 28).

Spanyolországban.⁷⁴ A személyes költségvetések és az online platformok növekedésével a közvetlen foglalkoztatás ismét növekedni fog, bár talán különböző formákat ölt majd.

- **Közvetítő vagy szolgáltató:** A szolgáltatói megállapodások képezik ma az EU-ban a PHS-megállapodások nagy részét.⁷⁵ Az otthoni közvetlen gondozási szolgáltatás a változó elvárások és az emberi jogok szociális gondozásra gyakorolt növekvő hatása okán a jövőben szintén növekedni fog; azaz a szolgáltatásokat az emberek otthoni környezetében kell majd biztosítani.

Az ilyen típusú megállapodásban, amelyet háromszög-munkaviszonynak neveznek, a felhasználó egy külső szervezettel köt szerződést a PHS-szolgáltatásokra vonatkozóan. Ez a szervezet az egyes PHS-dolgozókat munkavállalókként foglalkoztatja, akik magánlakásokban dolgoznak, de a fizetést és a juttatásokat általában a szervezeten keresztül kapják. Belgiumban egy erősen fejlett és államilag támogatott szolgáltatói rendszer működik, amelyben a foglalkoztatási normákat kollektív megállapodás határozza meg, és a vállalkozások felelősek a bérek és az ellátások kezeléséért.⁷⁶ Finnországot is erőteljes közvetítői megállapodások, valamint szilárd kollektív tárgyalások jellemzik.⁷⁷ A közvetítői megállapodás egyik legújabb változata online platformok fejlesztését foglalja magában. Egyes országokban, mint Ausztria, Németország, Dánia és Írország, az online platformokat arra használják, hogy a felhasználókat összekapcsolják a takarítást, vendéglátást, gyermekgondozást/felügyeletet, kézimunkát és háztartási javítási tevékenységeket kínáló személyek profiljaival.⁷⁸

A szolgáltatói megállapodásban részt vehetnek **önálló vállalkozók**, leginkább a nem közvetlen gondozást igénylő szolgáltatások területén. Az önálló vállalkozók esetében a „szervezet” teljes egészében a PHS-munkavállaló/vállalkozás tulajdonosa alkotja, aki közvetlenül a felhasználókkal köt szerződést. Ha a munkavállaló/tulajdonos vállalkozásként regisztrálja magát, profitálhat a nemzeti eszközök szabályozási jellemzőiből, azonban a közvetlen foglalkoztatáshoz gyakran kapcsolódó kihívások, például átláthatóság, bizonytalanság, munkavállalói jogok és szociális védelem továbbra is problémát jelentenek.⁷⁹ Svédország egy olyan országra példa, ahol a szolgáltatóknak jogilag bejegyzett társaságoknak kell lenniük ahhoz, hogy részesüljenek a két elsődleges PHS-eszközből, amelyeken keresztül a felhasználók adókedvezményekre jogosultak. Mivel ezek a bejegyzett társaságok lehetnek egy önálló vállalkozóból álló egységek Svédországban,⁸⁰ a vállalat gyakran magát a munkavállalót jelenti.

A PHS formalizálásának kihívásai

Míg a közvetlen foglalkoztatás, a közvetítői foglalkoztatás és az önfoglalkoztatás szemléltetik a szabályos munkamegállapodások közös rendszerét, a PHS fejlődését gátló legnagyobb kihívás a nem bejelentett

⁷⁴ Hobson/Bede (2015: 337).

⁷⁵ Decker/Lebrun (2018).

⁷⁶ Mather (2015: 21f.).

⁷⁷ Mather (2015: 28).

⁷⁸ Manoudi et al. (2018: 54).

⁷⁹ Egyes EU-országokban, ha a migráns munkavállalók nem kapnak munkavállalási engedélyt háztartási munkavállalókként, akkor néha önálló vállalkozóként regisztrálhatnak, hogy „szabályosan” dolgozzanak.

⁸⁰ IMPact (2014d).



munkamegállapodások iránti hajlandóság. A felhasználók és a munkavállalók a jelenlegi szabályozási keret hiányosságai miatt és a bejelentett munkát ösztönző eszközök ellenére is sok esetben továbbra is nem bejelentett kapcsolatokat választják. Néhány munkavállalónak nincs is lehetősége a bejelentett munka mellett dönteni, mivel a harmadik országokbeli állampolgárok számára kihívásokat jelent vagy egyáltalán nincs is lehetőség, hogy munkavállalási engedélyt szerezzenek a PHS-hez. A nem bejelentett megállapodások rövid távon gyakran vonzóbbnak bizonyulnak a felhasználók és a munkavállalók számára. A nem bejelentett megállapodások általában olcsóbbak. Ezenkívül a felhasználókat mentesíthetik a további adminisztratív feladatok elvégzése alól, a munkavállalók szempontjából pedig a társadalombiztosítási járulékok és adók hiánya a nem bejelentett munkavégzés esetén magasabb óradíjjal járhat, mint bejelentett munka esetén. A PHS formalizálásának kihívásait az akadálymentesség, a fenntarthatóság, az átláthatóság és a funkcionalitás kihívásai alapján sorolhatjuk be:

- **A PHS hozzáférhetősége és fenntarthatósága:** a legtöbb esetben a nem bejelentett munka a felhasználók számára megfizethetőbbnek tekinthető, vagy magasabb kompenzációt eredményez a munkavállalók számára. A nem közvetlen gondozási szolgáltatásokhoz használt osztrák utalvány, a Dienstleistungsscheck (DLS), példaként szolgál egy, a finanszírozási problémák miatt kritizált eszközre. Az utalványok magas költsége a felhasználókat elriasztja és azokat versenyképtelenné teszi a nem bejelentett munkához képest. Ezenkívül túl bürokratikusnak és korlátozóknak tekintett a szerződések időtartamát (havonta megújítandó) és az alacsony javadalmazási küszöböt illetően.⁸¹ A munkánélküli segély és a nyugdíjhoz kapcsolódó ellátások hiánya még inkább elriasztja a munkavállalókat ettől a rendszertől.⁸²
- **A szabályok átláthatósága és funkcionalitása/egyszerűsége:** Abban az esetben is fennmarad a nem bejelentett munka, ha az eszközök túl invazívak vagy bonyolultak, vagy ha egyes felhasználók vagy munkavállalók akadályokba ütköznek a meglévő eszközök használatában, vagy nem tudnak arról, hogy jogosultak-e azok használatára. Az egyik gyakran érintett munkavállalói csoport a harmadik országokbeli állampolgároké, a PHS-n kívüli politikai problémák okán. Például egy harmadik országbeli állampolgár szerződésének, annak tartózkodási státusa okán nehézségeket okoz a felhasználó számára a meglévő jogszabályok értelmében. Belgiumban – a fejlett utalványrendszer ellenére – az irreguláris bevándorlók felvételekor továbbra is fennállnak a nem bejelentett megállapodások, a munkán keresztül nem megfelelő törvényesítési rendszer miatt.⁸³ Ellenpélda erre Olaszország, ahol a PHS kollektív szerződésekbe a nem dokumentált munkavállalókat is belefoglalják.⁸⁴ A felhasználókat az átláthatóság és a funkcionalitás korlátozhatja is. Előfordulhat, hogy a felhasználó a rendelkezésére álló eszközök révén nem jogosult PHS-re, mivel bizonyos előre meghatározott feltételeknek – például életkor, egészségi állapot és jövedelem – nem felel meg. Hasonlóképpen, az eszköz szűk keretek közé szorítása kizárhat olyan szolgáltatásokat, amelyekre amúgy egy bizonyos felhasználó igényt tarthat.

⁸¹ ILO (2016).

⁸² Euroopan komissio (2017b).

⁸³ Magalhães (2015: 6).

⁸⁴ Mather (2015: 29).

A PHS fejlesztését támogató eszközök értékelése

Az előző szakaszban felvázoltak szerint a PHS a következő hiányosságokban szenved:

- A szolgáltatások átláthatósága: azaz hogy egy eszköz célja és jellemzői milyen mértékben világosak és érthetőek mindegyik fél számára;
- A szolgáltatások hozzáférhetősége: azaz a munkavállalók és felhasználók képessége egy eszköz használatára;⁸⁵
- A szolgáltatások funkcionalitása: azaz hogy milyen mértékben működik egy eszköz rendeltetés szerűen;
- A szolgáltatások fenntarthatósága: azaz hogy egy eszköz milyen mértékben képes a közeljövőben az ország PHS igényeit kielégíteni.

Az e kihívások kezelésére szolgáló jelenlegi politikai megközelítések három kategóriába sorolhatók: finanszírozás, folyamatirányítás és minőségirányítás. A 2. táblázatban az egyes kihívások lehetséges megközelítéseit vizsgáljuk a felhasználók és a munkavállalók szempontjából.

2. táblázat A PHS kihívásai és a meglévő megközelítések

Kihívások	A kihívások megközelítése		
	Finanszírozás	Folyamatirányítás	Minőségkezelés
Átláthatóság	<p>Felhasználó: A politikák világos és nyilvánosan elérhető információkat biztosítanak az eszközök használatának költségéről (például utalványok árai, a munkavállalók számára fizetendő óra-/havi bérek)</p> <p>Munkavállaló: A fizetés és a bérek egyértelmű kommunikációja, ideértve a kollektív szerződésekkel kapcsolatos információkat is</p>	<p>Felhasználó: Az eszközök egyértelműsítik a szervezetek (ha vannak) szerepeit és azt, hogy hogyan lehet a munkavállalókkal szerződést létrehozni és azt nyilvántartásba venni</p> <p>Munkavállaló: A szervezet (ha van) és a felhasználó felelőssége a szerződésekkel, a fizetéssel, az ellátásokkal és a hozzájárulásokkal kapcsolatban egyértelmű</p>	<p>Felhasználó: Az eszköz egy egyszerű módszert kínál a szervezet vagy munkavállaló képességeinek és jó hírének felméréséhez, még annak felvétele előtt</p> <p>Munkavállaló: A politikák tájékoztatást nyújtanak a képzési és tanúsítási lehetőségekről, valamint egyértelműen tájékoztatnak a munkahelyekhez szükséges készségekről</p> <p>Felhasználó és Munkavállaló: A foglalkoztatási szabályok/kollektív szerződések érthetőek, és azok mindkét fél által ismeretesek</p>

⁸⁵ Megjegyzés: Nem törekedhet minden egyes eszköz arra, hogy az összes csoport számára hozzáférhetőséget biztosítson. Egy erőteljes és átfogó PHS-szektor fejlesztésére törekvő ország gyakran egyedi eszközöket dolgoz ki, amelyek az egyes célcsoportokat külön-külön kezelik.

Hozzáférhetőség	Felhasználó: Állami beruházás annak biztosítására, hogy a szolgáltatásokat a különböző jövedelmi szintű emberek is használhassák	Felhasználó: A folyamatok könnyen kezelhetők (pl. egyszerű szerződéskötés, könnyen beszerezhető utalványok) és az eszközök beszerzési helyei megfelelőek	Felhasználó: Az információk rendelkezésre állnak a munkavállalók készségeiről vagy a szervezet minőségéről Munkavállaló: A képzés és a tanúsítás minden érdekelt munkavállaló számára elérhető. A foglalkoztatási szabályok, beleértve a munkafelügyeletet, a panaszokat és a jogorvoslati mechanizmusokat, minden munkavállalóra vonatkoznak, státusuktól függetlenül.
Funkcionalitás	Felhasználó: Az eszköz lehetséges ára támogatja a kívánt vagy előírt használat gyakoriságát Munkavállaló: Az eszköz a várható fizetést eredményezi, és elegendő munka áll rendelkezésre az munkavállalók számára, a terepen való további közreműködés igazolásaként	Felhasználó és munkavállaló: A folyamatok egyértelműek, a szolgáltatók könnyen beazonosíthatók, a szerződések tisztességesek és mindegyik fél számára érthető	Munkavállaló: Érvényesülnek a minimális foglalkoztatási előírások és jogok Felhasználó és munkavállaló: A képzési és tanúsítási kínálat megfelel a fennálló igényeknek
Fenntarthatóság	Általános: Az állami befektetéseknek megfelelő vagy azokat meghaladó visszatérülési hatás Felhasználó: Az eszköz ismételt használata megfizethető Munkavállaló: A javadalmazás mértéke lehetővé teszi a munkavállaló számára az önellátáshoz szükséges saját pénzügyi szükségletek kielégítését, az így kapott hozzájárulások biztonsági hálót teremtenek	Általános: a meglévő irányítási rendszerekhez igazított irodák, eszközértékesítési helyszínek Felhasználó és munkavállaló: a folyamatok lehetővé teszik a kiterjesztett/folyamatos felhasználói/munkavállalói kapcsolatokat. A munkavállalási engedélyezési rendszerek a harmadik országbeli állampolgárok számára lehetővé teszik a folyamatos, tisztességes és rendszeres munkamegállapodásokat	Munkavállaló: A képzési és tanúsítási programok a munkavállalót a területen folyamatos munkára és/vagy a készségeket magasabb képzettséget megkövetelő munkákra készítik fel

Forrás: Cylus and Rand (2019).



A projektet az Európai Unió támogatja
(Ad-PHS - VS/2018/0344)



A PHS-eszközökön belüli mechanizmusok

A PHS-eszközökön belüli mechanizmusok közvetlenül négy kihívással foglalkoznak (lásd a 3. táblázatot), azokat egy vagy több szereplő (munkavállaló, felhasználó vagy szervezet) szempontjából megközelítve. A kihívásokra különféle stratégiák vagy megközelítések révén kell felelni, amelyek a finanszírozásra, a folyamatirányításra és a minőségre összpontosítanak. Gyakran ugyanazon politikai eszközön belül több mechanizmus egyszerre működik. Ez az oka annak, hogy az olyan eszközök, mint pl. a szociális utalványok eltérően néznek ki és fejtik ki hatásukat a különböző tagállamokban.

3. táblázat A mechanizmusok és az eszközök kölcsönhatása

Mechanizmus	Eszköz	A mechanizmus megnyilvánulása az eszközön keresztül
Finanszírozás	A társadalombiztosítási járulékok kiigazítása vagy mentesítése	Az eszközök mentesíthetik a felhasználókat vagy az munkavállalókat az munkavállaló nevében fizetendő járulékoktól, mint például a nyugdíj vagy a különféle biztosítások.
	Jövedelemadó levonása vagy jóváírása	A felhasználók adókedvezményekben részesülhetnek a PHS-re évente elköltött összeg alapján.
	Áfacsökkentés vagy -mentesség	A PHS-t nyújtó szervezetek áfakedvezményekben vagy adómentességben részesülhetnek.
Folyamatirányítás	Szociális utalványok	A szociális utalványok hozzájárulhatnak a munkavállalók nyilvántartásba vételének szabályozásához és egyszerűsítéséhez, és megkönnyítik a finanszírozási mechanizmusokhoz való hozzáférést.
	Központi adminisztratív hivatalok	Az adminisztratív hivatalok központosíthatják és egyszerűsíthetik az munkavállalók nyilvántartásba vételét. Információt és támogatást nyújthatnak a felhasználók és az munkavállalók számára.
Minőségirányítás	Képzési programok és tanúsítás	Ezek a képzési ajánlatok elősegítik az munkavállalók készségeinek fejlesztését és minőségi szabványokat biztosítanak a felhasználók közötti bizalom kiépítéséhez.
	Márkák és címkék	A szervezetek bevált márkákat és címkéket használhatnak a felhasználók megnyugtatására és követelményeket állapíthatnak meg a munkavállalók körében.

Forrás: Cylus and Rand (2019).

A PHS **finanszírozását** figyelembe vevő mechanizmusok gyakran a szolgáltatásokkal kapcsolatos költségek csökkentését célozzák a felhasználó számára, miközben biztosítják, hogy a munkavállaló fizetése emelkedjen vagy versenyképes maradjon a nem bejelentett piaci bérekhez viszonyítottan. Továbbá, sok közvetlen gondozási szolgáltatás várhatóan ingyenes lesz, legalábbis a figyelembe vett néhány országban.

A nem közvetlen gondozási szolgáltatásokra vonatkozó szociális utalványok különféle formákat ölthetnek. Egyes esetekben a felhasználók induló díjat fizetnek az utalvány megvásárlásához, de a munkavállalók általában kiegészítő pótdíjat kapnak. Franciaországban a CESU-utalványoknak két fő változata van:

- **Deklaratív CESU:** Ez a változat közvetlen foglalkoztatási nyilatkozataként is szolgál a kormánynak.⁸⁶ A háztartások nyilatkoznak a munkavállaló havi munkaóráinak számáról, és a számára fizetett nettó órabérről. A CESU néven ismert deklaratív CESU támogatja a Franciaországban⁸⁷ uralkodó közvetlen foglalkoztatási megállapodásokat, és 50% -os adójóváírással jár. A megállapított óradíjnak a minimálbér felett kell lennie.
- **Előfizetett CESU:** Ez a változat két lehetőséget kínál. Kiegészítő nem monetáris juttatásként a munkáltató megfinanszírozhatja és biztosíthatja munkavállaló(i) számára, vagy szociális juttatásként az önkormányzatok biztosíthatják. A finanszírozó szervezetek megrendelik az előre kifizetett utalványokat és azokat szétosztják a rászorulóknak, illetve a lakosok között. A kedvezményezett az utalványt PHS-szükségletei egészének vagy egy részének kifizetésére használhatja fel.⁸⁸

Belgiumban a felhasználó megvásárol egy bizonyos számú utalványt a kibocsátó társaságok egyikétől, és a munkavállalónak munkaóránként egy utalványt ad. Az utalvány árát az állami hatóságok határozzák meg. Az munkavállaló bemutatja az utalványokat az őt alkalmazó közvetítő szervezetnek, és cserébe rendszeres bért, valamint juttatásokat kap. A szervezet pénzüsszeg ellenében visszajuttatja az utalványokat a kibocsátó társaságnak, amely pénzüsszeget a regionális kormányzati alapok támogatnak.⁸⁹ Ez a modell összhangban áll a Belgiumban szokásos háromszög-munkaviszonnyal. A közvetlen gondozásra fordítható pénzbeli juttatások esetén, mint amilyen például az olasz ellátási juttatás, a felhasználók havonta egy meghatározott összeget kapnak a kormánytól, amelyet közvetlenül felhasználhatnak a munkavállaló által nyújtott szolgáltatások piaci árának kifizetésére.⁹⁰

Az eszközök a PHS-munkát a foglalkoztatás egy alacsonyabb társadalombiztosítási járulékokat igénylő, meghatározott kategóriájába is besorolhatják, erre példa a német „Minijob”. A Minijob a havi jövedelmet havonta 450 euróra, vagy évente három hónapra korlátozza. A munkaórák számát a minimálbér korlátozza. Korlátozott foglalkoztatási státusuk révén a Minijob-rendszerben alkalmazott munkavállalók mentesülnek a társadalombiztosítási járulékok megfizetése alól, és a munkáltatói járulékok összege is alacsonyabb.⁹¹ Noha a Minijob-rendszer alapján végzett háztartási munka nem tekinthető a teljes

⁸⁶ IMPact (2014b).

⁸⁷ Farvaque (2015: 3).

⁸⁸ IMPact (2014b); Euroopan komissio/EFSI (2018).

⁸⁹ Informatie Vlaanderen (2020).

⁹⁰ Grumiau (2012).

⁹¹ A Minijob munkavállalók azonban jogosultak munkavállalói baleseti biztosításra.

foglalkoztatással egyenértékűnek, ez az elrendezés bizonyos munkavállalók⁹² számára előnyösnek bizonyult, valamint bizonyos mértékig megakadályozta a nem bejelentett munkák igénybevételét, különös tekintettel az időskorúak háztartására.⁹³ Az osztrák Dienstleistungsscheck hibridként működik, amelyben a felhasználók egy kismértékű hozzájárulást fizetnek a munkavállalói balesetbiztosításhoz, de a nyugdíj és az egészségbiztosítás nem tartoznak a felhasználói költségekhez. Az munkavállalók dönthetnek úgy, hogy rögzített havi díj mellett fizetik a nyugdíjat és az egészségbiztosítást.⁹⁴

A PHS-eszközök finanszírozása adószubvenciókat is magában foglalhat, amelyek általában a felhasználó, nem pedig a munkavállaló vagy a szervezet javát szolgálják. Ezek adólevonás vagy adójóváírás,⁹⁵ valamint kedvezményes áfakulcsok formájában valósíthatók meg. Az eszköz általában meghatározza az adójóváírás vagy adólevonás maximális méretét egy kiszámítható háztartási szükséglet, vagy egységes rögzített kulcs alapján. Bizonyos eszközök révén a szociális utalványok megvásárlásával a társaságok adókedvezményekben is részesülhetnek, majd ezeket adómentes juttatásként továbbíthatják munkavállalóik számára, PHS-szolgáltatások beszerzése céljából. Az adókedvezmények egyik hátránya, hogy gyakran kevésbé kedveznek azoknak a nyugdíjas vagy munkanélküli felhasználóknak, akiknek nem szükséges jövedelemadót fizetniük.⁹⁶

A **folyamatirányítási** mechanizmusok a PHS-szereplők egymás közötti kapcsolatfelvételének megkönnyítését kívánják elősegíteni. Az eszközök például meghatározhatják a felhasználók számára a szolgáltatásokhoz való hozzáférés mikéntjét. A szociális utalványok vásárlását megkönnyítheti az újságosstandokon vagy az interneten történő értékesítés. Belgiumban a szolgáltatási utalványok értékesítését egy hivatalos weboldalon szervezik, amelyet a regionális hatóságok finanszíroznak és kezelnek, míg a szolgáltatási utalványok rendszerének kezelését a három belga régió egyetlen vállalkozásra bízta.⁹⁷ Ez egyszerűsítheti az utalványok tranzakcióit a felhasználók (vásárlás) és az munkavállalók, valamint a közvetítő vállalkozások számára (visszaváltás). Az eszközök megkönnyíthetik a felhasználók és a munkavállalók, illetve a felhasználók és a vállalatok közötti munkaszerződések megkötését és bejelentését. Például a németországi Minijob a bejelentés és a nyilvántartásba vétel egyszerűsítésére létrehozta a „Minijob-Zentrale” központi irodát.⁹⁸ A fentebb említett franciaországi CESU-utalvány a fizetést és a foglalkoztatás bejelentését egyszerűsíti le.

A **minőségirányítási** politikák célja, hogy a felhasználókat és a munkavállalókat a nem bejelentett munka helyett a rendszeres és formális PHS-munka melletti döntésre ösztönözzék, annak kiváló minősége okán. A mechanizmusok, például képzések vagy tanúsítási programok a munkavállalók számára, a márkák vagy

⁹² Ezek olyan mentális problémákkal küzdő munkavállalók, akik nem érzik magukat készen a házon kívüli munkavégzésre; nyugdíjasok, akiknek lehetősége van továbbra is aktívként kiegészítő jövedelmet keresni, valamint átmeneti helyzetben lévők, akik a munkaerőpiacra alacsony szintű belépési pontot keresnek.

⁹³ Larsen, Christa, szakértői vélemény, 2020. március 06.

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

⁹⁵ Az adólevonás csökkenti az egyén teljes adóköteles jövedelmét, míg az adójóváírás csökkenti az egyén által fizetendő adó összegét.

⁹⁶ Ennek a kihívásnak eleget téve néhány ország a nyugdíjasok vagy a munkanélküliek adóvisszatérítésével igazította ki adókedvezmény-rendszerét.

⁹⁷ A Sodexo egy francia élelmészeti szolgáltató és létesítménykezelő társaság, amely Belgiumban utalványokat kiállító vállalatként működik. Ez a világ egyik legnagyobb multinacionális vállalata, és a világ két legfontosabb szolgáltatási-utalvány és kártyaszolgáltatója.

⁹⁸ EFSI (2013: 21).

címkék a munkaadók számára a szabályok betartását, az ipar ismereteit, az munkavállalók készségeit és képességeit, valamint a megbízhatóságot jelölik. A felhasználókat segíthetik a munkavállalók megtalálásában és kiválasztásában, a munkavállalókat pedig képességeik közismerté tételében a felhasználók vagy szervezetek számára, valamint a magasabb díjak felszámításában az elismert készségek és referenciaértékek alapján. A márkák és a címkék ezenkívül betekintést nyújtanak a felhasználók és az munkavállalók számára a közvetítő vállalkozások minőségébe is. Kevésbé kézzelfogható szinten a PHS-tevékenységekhez szükséges készségek fejlesztése és képzése hozzájárul a munkavállalók teljesítményérzetének javulásához, és segíthet nekik abban, hogy nagyobb szélesebb körű társadalmi megbecsülést vívjanak ki.

Franciaország úttörő szerepet játszott a PHS-képzések és képesítések fejlesztésében. A francia rendszerben a munkavállalók bármely ágazatból kérelmezhetik, hogy szakmai tapasztalataikat egy oktatási intézmény egy szakmai tapasztalati bizonyítvány (VAE) útján elismerje.⁹⁹ Az időskorúak közvetlen gondozási szolgáltatásaira szakosodott vállalatok aktívan támogatják munkavállalóikat képesítésük elismerésének megszerzésében.¹⁰⁰ 2016 óta a PHS-hez kapcsolódó VAE leggyakoribb típusa a tanulási és szociális segítői állami oklevél (DEAES),¹⁰¹ amely igazolja, hogy az egyén a formális képzési tapasztalattól függetlenül rendelkezik a rászoruló egyének mindennapi igényeinek kielégítéséhez szükséges készségekkel az azok otthonában, egy létesítményben vagy az iskolai környezetben elvégzendő tevékenységekhez.¹⁰²

A 4. táblázat a PHS-munkavállalók formális képesítésének javításával kapcsolatos előnyöket és kihívásokat foglalja össze. A folyamatot a munkavállalók és a felhasználók szempontjából veszi figyelembe, és elsősorban a nem közvetlen gondozási szolgáltatásokat tükrözi.

4. táblázat: A PHS-munkavállalói képesítések kibővítésének előnyei és kihívásai

	Előnyök	Kihívások
PHS-munkavállalók	<p>A PHS-munka státuszának javítása</p> <p>A szolidaritás megteremtése a PHS-munkavállalók között</p> <p>A kiváló színvonal jelentőségének fenntartása</p> <p>A viszonylag kevés formális képzettséggel és oktatási tapasztalattal rendelkező munkavállalók felkészítése a PHS-ből a magasabb végzettségi szinteket megkövetelő ágazatokba való belépésre.</p> <p>A jövedelem, a munkakörülmények és a karrierlehetőségek javítása</p>	<p>Egyre növekvő akadályok a PHS-ben</p> <p>A korlátozottabb készségekkel rendelkező célcsoportok részvételének visszavetése</p> <p>Költségek generálása</p>

⁹⁹ Franciául: „validation des acquis de l’expérience.”

¹⁰⁰ Farvaque (2015: 42).

¹⁰¹ Franciául: „Diplôme d’État d’Accompagnant Éducatif et Social.”

¹⁰² 1901 Formation (2016).

PHS-felhasználók	<p>Olyan közvetlen gondozási és szolgáltatási színvonal létrehozása, amelyre a felhasználó számíthat, ha PHS-munkavállalót alkalmaz.</p> <p>Az átláthatóság és a bizalom fokozottabb érzésének elősegítése</p>	<p>a PHS-feladatok létrehozásának megnövekedett költségei, amelyek egy része a felhasználóra hárulhat</p> <p>A felügyelet és az ellenőrzések fokozása a magánháztartásokban</p>
-------------------------	--	---

Source: Cylus and Rand (2019).

A minőségirányítás kulcsfontosságú lépés a PHS-szelmák professzionalizálásában, mivel ez a munkavállalók és a munkaadók számára olyan elvárásokat alakít ki, amelyek összhangban vannak más karrierutakkal.

- Következetes foglalkoztatási normák kidolgozása;
- Képzés és igazolás vagy oklevél elérhetősége;
- Megnövelt kollektív tárgyalási lehetőségek.

Mint ilyen, a minőséggel kapcsolatos politikák és eszközök nem csak arra szolgálnak, hogy javítsák a felhasználó számára a PHS minőségét, hanem hogy a PHS-t jobb munkaterületté tegyék az munkavállalók számára is. Ez a széles körű szabályozást célzó politikák révén valósítható meg.

Írországban például egy kötelező gyakorlati kódex kidolgozása 2007-ben jelentős közvéleménybeli változásokhoz vezetett a PHS-munkavállalók, mint foglalkoztatási joggal rendelkező munkaerő tekintetében. A PHS-munkavállalók írásbeli szerződéshez, minimálbérhez, maximális munkaidőhöz és fizetett szabadsághoz való jogán túl kimondja, hogy a PHS-felhasználóknak „tiszteltemben kell tartaniuk a munkavállaló méltóságát és magánéletét.”¹⁰³ Számos ország, például Ausztria, Finnország, Franciaország, Írország, Hollandia, Spanyolország és Svédország bevezette a háztartások ellenőrzését annak érdekében, hogy biztosítsák a munkavállalói jogok fenntartását. Spanyolországban az ellenőröknek ellenőrizniük kell, hogy a munkavállalók rendelkeznek-e szerződéssel.¹⁰⁴ Svédországban az ellenőrök azt ellenőrzik, hogy a PHS-felhasználók egészséges és biztonságos környezetet biztosítanak-e a munkavállalók számára.¹⁰⁵

A jóléti rendszerek és a PHS-politikák közötti kapcsolat

A jóléti rendszerek kategorizálását már régóta alkalmazzák az európai országok csoportosítására, valamint a politikai magatartások és eredmények megmagyarázására a közös hagyományok és jellemzők alapján. Ez a tipológia ahhoz is hasznos, hogy megértsük a PHS fejlődésének kihívásait a különféle EU-tagállamokban, valamint azok hajlandóságát arra, hogy ezeket a kihívásokat különböző típusú PHS-politikákkal és eszközök segítségével kezeljék.

¹⁰³ Mather (2015: p. 25).

¹⁰⁴ Mather (2015: 24).

¹⁰⁵ Mather (2015: 24).

A jóléti rendszerekről szóló szakirodalom az alábbiak szerint kategorizálja az európai országokat:

- **A skandináv rendszereket** (Dánia, Finnország, Svédország és Hollandia)¹⁰⁶ az újraelosztási intézkedésekre – elsősorban az általános adók alapján – összpontosító erős állam jellemzi, az egyenlőség és a társadalmi kohézió támogatása érdekében. Ezekben az országokban magas a foglalkoztatottság és a nemek közötti egyenlőség szintje, valamint erős jóléti támogatási rendszerekkel és kiterjedt családtámogatási politikákkal rendelkeznek.¹⁰⁷
- **A kontinentális rendszereket** (Németország, Franciaország, Ausztria, Luxemburg és Belgium) általában a korporatizmus jellemzi, és a személyes előnyöket kapcsolják az erős, de gyakran merev munkaerőpiaci részvételhez. Erős szakszervezetekkel és erőteljes családfenntartó férfiszerep-ösztönző történelmi háttérrel rendelkeznek. Mindazonáltal ezekben az országokban általában erős szociális támogatási rendszerek vannak, mérsékelt vagy magas újraelosztási szintekkel, a különféle társadalombiztosítási rendszerekből származó szociális hozzájárulások vagy általános adók alapján.¹⁰⁸
- **A mediterrán térség rendszerei** (Spanyolország és Olaszország) erősen a család által biztosított közvetlen gondozásra összpontosítanak, amelyek jelentős nemek közötti foglalkoztatási különbségeket eredményezhetnek. Kevesebb az újraelosztás és kevesebb a szegénység csökkentésére fektetett hangsúly, valamint kevésbé koncentrálnak a szociális támogatási rendszerekre.¹⁰⁹
- **Az angolszász rendszereket** (Írország és Málta)¹¹⁰ a jóléthez való laissez-faire hozzáállás jellemzi. Társadalombiztosítási rendszereik nem fejlettek, és a társadalmi transferek továbbra is alacsonyak, a rászorultsági vizsgálatok magas előfordulási arányával.¹¹¹

¹⁰⁶ A PHS-politikák és eszközök tekintetében Hollandia hajlamos mind a skandináv, mind a kontinentális rendszerek jellemzőit felsorakoztatni. Annak ellenére, hogy az adócsökkentésre összpontosít, a közvetlen gondozásra összpontosító pénzbeli ellátásokkal rendelkezik.

¹⁰⁷ SensAge (2014).

¹⁰⁸ SensAge (2014).

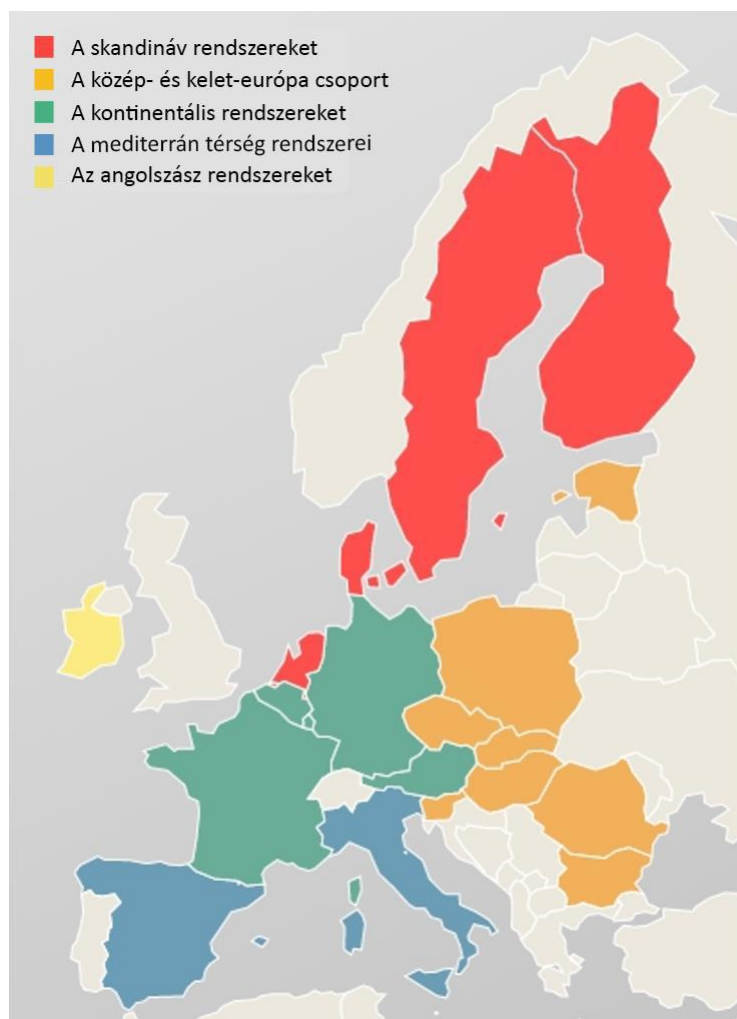
¹⁰⁹ SensAge (2014).

¹¹⁰ A máltai jóléti rendszer a jóléti filozófiák egyedülálló ötvözetét nyújtja. Egyrészt az Európai Unióban Máltán az egyik legmagasabb a rászorultsági alapú pénzbeli ellátások aránya az összes ellátáshoz képest. Más szakpolitikai területeken azonban viszonylag nagyvonalú. Ugyanakkor a hagyományos család, amelyhez általában a hagyományos férfi kenyérkereső modell társul, sokkal inkább domináns, mint számos más jóléti államban.

¹¹¹ Urbé (2012).

Nyilvánvaló, hogy nem minden, az Ad-PHS projekt által lefedett ország illik ebbe a kategorizálásba, a rendszerekre összpontosítva. Fontos, hogy kevesebb tudományos figyelem irányult a **közép- és kelet-európai országok** (KKE országok)¹¹² jóléti államának elemzésére általában, és különösen az ezekben az országokban működő PHS szektorra. Ez megnehezíti az alapos osztályozást és a zökkenőmentes összehasonlítást, és mivel nem teszi azokat így meggyőzővé, ezért az alábbiakban az ezen országok elemzésének egy másik megközelítése kerül bemutatásra a lenti, idevonatkozó részben. Az alábbi térképen (1. ábra) az Ad-PHS projekt valamennyi országát ábrázoltuk, és a jóléti ellátás típusa / rendszere szerint osztályoztuk, hogy gyors áttekintést kapjunk a különböző történelmi utakról és az országok közötti hasonlóságokról.

1. ábra: A PHS-országok csoportosítása a jólét közös jellemzői szerint



Forrás: Rossow (2020). Megjegyzés: Nem minden felsorolt ország illeszkedik a rezsimbesorolásba; lásd a szöveget.

¹¹² Ez a besorolás azokat az országokat tartalmazza, amelyek a volt Szovjetunió részei voltak, és jelenleg az EU tagjai, vagy tagságra töreksenek. Ebben a fejezetben az Ad-PHS projekt által lefedett következő országokkal foglalkozunk: Bulgária, Észtország, Magyarország, Lengyelország, Csehország, Románia, Szlovákia és Szlovénia (Az Európai Unió Kiadóhivatala 2020).

A következőkben a jelentés áttekintést ad a PHS jelenlegi állásáról a jóléti rendszerek különböző csoportjai vagy típusai szerint, kezdve az A csoportba tartozó (fejlettebb PHS-rendszerrel rendelkező) Ad-PHS-országokkal.

A csoport országai: Mediterrán, északi és kontinentális rendszerű országok

Ebben a csoportban a **mediterrán országok** általában kevesebb szociális szolgáltatást nyújtanak az államon keresztül. Ennek okán a nem közvetlen gondozást biztosító háztartási munkavállalóknak, sőt az informális és a nem bejelentett munkáknak régebbre nyúló és töretlen hagyománya van.¹¹³ A közvetlen gondozási tevékenységek felőli döntéseket általában a családra hagyják. Mivel manapság sok család nem képes tartósan gondoskodni az idősebb hozzátartozók közvetlen gondozásáról, sokszor családon kívüli gondozót alkalmaznak. Ezek a munkavállalók gyakran végeznek nem közvetlen gondozási feladatokat is. Olaszországban a háztartási munkavállalókat a „colf” kategóriába sorolják, ha elsősorban nem közvetlen gondozási szolgáltatásokat teljesítik, vagy „badante” -ként kategorizálják, ha elsődleges feladatuk a rászoruló személy közvetlen gondozása. Az utóbbiak között sok a nem dokumentált bevándorló nő, akik általában a gondozottal azonos háztartáson belül élnek, háztartási munkavállalóként hosszú távú gondozási szolgáltatásokat biztosítva.¹¹⁴ Az úgynevezett „bevándorló a családban” modell rámutat a nem közvetlen gondozáson kívüli, sőt, magán a háztartáson belül élő munkaerő gyakoriságára. Mint ilyen, a PHS-eszközök kevesebb figyelmet fordítottak a nem közvetlen gondozási szolgáltatások előmozdítására, mivel ezt a szükségletet már sok nem bejelentett háztartási munkavállaló kielégíti.

Kevesebb a hangsúly azoknak az eszközöknek a kidolgozásán is, amelyek a nem bejelentett háztartási munkavállalókat formális megállapodásokra szervezik át. Bár születtek erőfeszítéseket annak érdekében, hogy több szerződéses munkaerőt kerüljön alkalmazásba, ezeknek a szerződéseknek a felügyelete általában alacsony. Azok az országok, mint Olaszország és Spanyolország törvényesítési programokat vezettek be a nem dokumentált munkavállalók számára, akik közül sokan nem bejelentett PHS-munkát végeznek.¹¹⁵⁻¹¹⁶ Így sok mediterrán országban olyan közvetlen gondozásra orientált eszköz kifejlesztését célozzák, amely inkább a felhasználó, mint a munkavállaló igényeire koncentrál. Gyakoriak a készpénz alapú, rászorultság ellenőrzött közvetlen gondozási eszközök, azaz eszközök azon kiszolgáltató emberek számára, akiknek a családja anyagilag kevésbé képes biztosítani közvetlen gondozásukat. Amint azt az olaszországi jelenléti juttatás szemlélteti, az ellátás felhasználása gyakran a felhasználó mérlegelési jogkörébe tartozik. Ily módon a közvetlen gondozásra fordítható pénzbeli eszközök gyakran közvetetten a nem bejelentett munkamegállapodásokat támogatják vagy könnyítik meg, és visszavethetik a készségfejlesztést a PHS területén,¹¹⁷ mivel a felhasználónak az az érdeke, hogy a lehető legtöbb szolgáltatást a lehető legkevesebb pénzért kapja meg. Az elsősorban készpénz alapú közvetlen gondozási

¹¹³ Estevez-Abe/Hobson (2015).

¹¹⁴ Rugolotto et al. (2018).

¹¹⁵ Estevez-Abe/Hobson (2015).

¹¹⁶ Az egyik spanyolországi szabályozási rendszer az „argigo social” vagy „társadalmi gyökéresztés”, amelynek értelmében a nem dokumentált bevándorlók munkavállalási engedélyt szerezhetnek, ha bizonyítják a következőket: folyamatos spanyolországi tartózkodás az elmúlt három évben; bűnügyi nyilvántartásba vétel hiánya az elmúlt öt évben; összesen legalább heti 30 órás, legalább egy évre aláírt munkaszerződések (lehet több szerződés); valamint a családi kapcsolatokról és/vagy társadalmi integrációról dokumentált bizonyítékok. Alternatív megoldásként az egyének bizonyíthatnak két év folyamatos spanyolországi tartózkodást, bűnügyi nyilvántartásba vétel hiányát az elmúlt öt évben és legalább 6 hónapig tartó olyan szabálytalan munkaviszonyt, amelyet bírósági ítélet vagy munkaügyi ellenőrzés alapján elismertek.

¹¹⁷ Pfau-Effinger/Geissler (2005).

eszközöket alkalmazó országok elsődleges célja, hogy a társadalom idősebb és legsebezhetőbb tagjai igényeinek eleget tegyenek. Amint azt korábban már említettük, Spanyolországban a pénzbeli ellátások felhasználhatók a családtagok kifizetésére is az egyébként fizetetlen közvetlen gondozás biztosításáért cserébe, ezáltal erősítve a családon belüli közvetlen gondozást ezekben az országokban. A népesség elöregedésével és az egyre több családi gondozó munkaerőpiacra való visszatérésének tendenciája mellett ezeknek az országoknak kihívást jelent, hogy a korlátozott közvetlen gondozási eszközöket mindenki számára hozzáférhetővé tegyék. Továbbá nehézségeket okozhat az átláthatóság biztosítása a gondozásra fordítható pénzbeli eszközökkel, különösen akkor, ha korlátozott az alapok felhasználásának ellenőrzése.

A skandináv és a kontinentális rendszerek esetén a PHS-eszközök célkitűzései általában hasonlóak – csökkentik a nem bejelentett munkavégzést, támogatják az alacsony képzettségű munkahelyek fejlesztését és javítják a munka és a magánélet közötti egyensúlyt. Az eszközök jellege azonban a nemzeti kontextustól függően eltérő.

A **skandináv országok** inkább a nem bejelentett munkamegállapodások elleni küzdelemre és az alacsonyan képzett munkaerő-ágazatok fejlesztésére összpontosító PHS-politikák kidolgozására fektetik a hangsúlyt. Mivel az időskorúak és a gyermekek számára biztosított gondozási szolgáltatásokat általában a jóléti állam által nyújtott szociális szolgáltatások fedezik és ezek közös érdekű szociálpolitikai célokra törekcszenek, a PHS-eszközök jobban összpontosíthatnak a nem közvetlen gondozási szolgáltatások piacának fejlesztésére. Azonban ezeknek a nem közvetlen gondozási PHS-eszközöknek az elterjedésével az idős emberek és a kisgyermekes családok körében a skandináv országokban úgy tűnik, hogy ezeket az eszközöket arra is használják, hogy segítsék az időseket az önálló életben és előmozdítsák a nemek közötti egyenlőséget, valamint a munka-magánélet egyensúlyát a dolgozó szülők körében.

A skandináv országok által alkalmazott fő mechanizmusok az adócsökkentések és a juttatások,¹¹⁸ ami az ezekben az országokban a képzett és az alacsonyan képzett munkavállalók közötti viszonylag alacsony bérkülönbséggel, valamint a PHS megfizethető árának egyértelmű szükségességével magyarázható. Az adócsökkentéseket alkalmazó nem közvetlen gondozási eszközökön túl Hollandiában a közvetlen gondozásra fordítható pénzbeli eszköz is rendelkezésre áll. A mediterrán rendszerek pénzkészleteivel ellentétben az AWBZ eszköz szigorúbban szabályozott, és kötelezi a felhasználókat, hogy nyilatkozzanak az munkavállaló személyét és az általa nyújtott szolgáltatásokat illetően. Ez a rendelet hozzájárul annak biztosításához, hogy ez a pénzeszköz a hivatalos foglalkoztatást támogassa.¹¹⁹ Érdekes, hogy míg a finn és a svéd eszközök a közvetítő munkamegállapodások támogatására összpontosít, a holland eszközök a közvetlen foglalkoztatási modelleket támogatják. Mivel azonban a háztartási szolgáltatások területén tevékenykedő sok svéd vállalkozás valójában egy önálló vállalkozót takar, ezek az eszközök a felhasználó és a munkavállaló közötti munkamegállapodást is támogatják.¹²⁰ A skandináv eszközöknek biztosítaniuk kell, hogy szolgáltatásaik különböző társadalmi-gazdasági szinteken hozzáférhetőek legyenek, különben fennáll annak kockázata, hogy a tehetősebbek előnyeiként tekintenek rájuk.

¹¹⁸ Pavolini/Ranci (2008).

¹¹⁹ Pavolini/Ranci (2008).

¹²⁰ Morel (2015).



A nem közvetlen gondozást nyújtó háztartási szolgáltatások terén a **kontinentális országok** osztoznak a skandináv országokkal az olyan eszközök kidolgozására való összpontosításban, amelyek csökkentik a nem bejelentett munkaviszonyokat és az alacsony képzettségű munkahelyek kialakítását. Ugyanakkor a mediterrán országokhoz és Hollandiához hasonlóan Németország és Ausztria általában inkább a közvetlen gondozásra összpontosít, és olyan eszközöket fejlesztettek ki, amelyek a nem közvetlen gondozást nyújtó háztartási szolgáltatások közvetlen foglalkoztatási feltételeit részesítik előnyben. Franciaországban a közvetlen foglalkoztatás esetén nem tesznek különbséget a közvetlen gondozási szolgáltatásokat és a nem közvetlen gondozási szolgáltatásokat biztosító munkavállaló között. Hollandiához hasonlóan ezekben az országokban a közvetlen gondozásra fordítható pénzbeli eszközök jobban szabályozottak, a hivatalos munkamegállapodások támogatása érdekében.¹²¹ A belga eszközök ezzel szemben a nem közvetlen gondozásra összpontosítanak és a közvetítői megállapodások alkalmazását támogatják, a skandináv országokkal mutatva párhuzamot. A kontinentális eszközök általában a legszélesebb körű mechanizmusokat alkalmazzák, az adókedvezményeket, a járulékkiigazításokat, a feldolgozási mechanizmusokat, valamint a speciális típusú mini munkaszerződések kidolgozását kombinálva, annak érdekében, hogy megkönnyítsék a vásárlást és az utalványokkal történő fizetést. Franciaország a márkajelölési és címkézési mechanizmusokat is kifejlesztette a minőség megjelölésére. A fenntarthatóság kulcsfontosságú kihívás e rendszer számára, mivel programjai nagymértékben függenek az állami támogatásoktól.

B csoportba tartozó országok (kevésbé fejlett PHS-politikák) és az A csoporthoz viszonyítva

A közép- és kelet-európai Ad-PHS B csoportba tartozó (kevésbé fejlett PHS politikával rendelkező) országokat vizsgálva a kutatás azt mutatja, hogy „a posztkommunista jóléti államokat nem lehet az Esping-Andersen-féle vagy bármely más jól ismert jóléti államtípusra redukálni,”¹²² mivel fejlődési pályájuk túlságosan eltérő.¹²³ A közvetlen gondozás esetében a familializmus tipológiájának Chiara Saraceno és Wolfgang Keck által javasolt változatai (2008) lehetővé teszik a posztkommunista jóléti államok jobb megértését, nyugat- és dél-európai társaikhoz viszonyítva.

Külön modellek kidolgozása helyett Saraceno és Keck „négy különféle modellre hivatkoznak a familializáció és a de-familializáció folytonossága mentén”. Az „alapértelmezett familializmus”, amely a legtöbb posztkommunista jóléti államban jellemző a nem támogatott familializmusra utal, mivel a családi közvetlen gondozáshoz és a pénzügyi támogatáshoz nincs, vagy csak kevés államilag biztosított alternatíva létezik. A „támogatott familializmus”, az Esping-Anderson mediterrán modelljének megfelelően az olyan, általában adózásokat és fizetett szabadságokat tartalmazó politikákra utal, amelyek támogatják a családokat pénzügyi és gondoskodási felelősségük megtartásában. A „választható familializmus”, amely közel áll a kontinentális modellhez, és választási lehetőséget kínál egy családtag számára nyújtott közvetlen gondozás megfizetése és az államilag támogatott közvetlen gondozás között. Végül pedig a „de-

¹²¹ Morel (2015).

¹²² Fenger (2007).

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

familializáció”, amely a szociális jogok individualizálására utal, csökkentve ezáltal a családi felelőségeket és függőségeket.¹²⁴

Ha azonban a beavatkozás konkrét területeit vesszük figyelembe, nem pedig a nemzeti jóléti rendszer egészét, az eredmények eltérőek lehetnek. Így például a súlyos fogyatékossgal élő személyek támogatása tekintetében ellátási juttatásként megfigyelhető a „választható familializmus” dominanciája, amelyet fel lehet használni közvetlen gondozói munkavállaló vagy családtag személyi segítőként való felfogadására, és amely a kontinentális, a mediterrán, valamint a közép-kelet-európai tagállamokban is rendelkezésre áll. Maguk a szerzők elismerik továbbá, hogy „alapértelmezés szerint a familiarizmus – különösen a közvetlen gondozás területén – azokban az országokban is létezik, ahol a közvetlen gondozás társadalmasítása a jellemző.”¹²⁵

Ugyanakkor általános tendencia a szolgáltatásnyújtás marketingje és privatizálása, amelyet támogat a versenyképes szolgáltatási szerződések EU-s szabályozása és az állami/önkormányzati eszközök privatizációjára gyakorolt fiskális nyomás.¹²⁶ Következésképpen valamennyi érintett országban nem csak a non-profit társaságok nagyobb jelenlétével, de a közszolgáltatások önkormányzati szinten való biztosításának megerősödésével és a társadalmi harmadik szektor szövetkezeten keresztül (újra)megjelenésével a szolgáltatók, szociális vállalkozások vagy felhasználói szervezetek sokfélesége figyelhető meg.¹²⁷

Ebben az összefüggésben a gondozás-orientált PHS-szolgáltatás is inkább piacorientált és egyénileg összpontosított, ahol a köz-, magán- és harmadik szektorbeli szervezetek kínálta gondozási csomagok állnak a felhasználók rendelkezésére.¹²⁸ Chiara Saraceno és Wolfgang Keck hangsúlyozzák, hogy fontos különbség van az államon keresztüli de-familializáció és a piacon keresztüli de-familializáció között. Ez utóbbi esetben a jövedelembeli és a társadalmi státuszbeli különbségek megnehezíthetik a szolgáltatásokhoz való hozzáférést. Ez annál is inkább igaz, mivel a megszorító költségvetések súlyosan befolyásolták az állami hatóságok társadalmi igények kielégítésére való képességét. Így Románia esetében az orvosi otthoni gondozási szolgáltatásoknak ingyenesen elérhetőnek kell lenniük minden biztosított számára, ám azok valójában csak a Nemzeti Egészségbiztosítási Hatóság éves költségvetésében meghatározott keretein belül hozzáférhetők. A közsféra, a magánszektor és a harmadik szektor szereplői által nyújtott szolgáltatás összefüggésében a megkülönböztetés különféle dimenzióinak keresztirányú megerősödésének kockázata tűnik fel, ami a hátrányos helyzetű csoportok, például a romák vagy a vidéki szegények számára egyre nehezebbé teszi a PHS-hez való hozzáférést. Főleg a közép-kelet-európai tagállamok esetében, ahol a politikai napirenden szegénység enyhítése továbbra is kiemelt szerepet játszik, különös figyelmet kell fordítani a hátrányos helyzetű csoportok bevonására és az esetlegesen igénybe vehető szolgáltatásokhoz való hozzáférésük biztosítására. Ugyanakkor, ahogy Bulgária esetében, itt is van némi mozgás: ez az ország 2019-ben bevezette a 2020-ban hatályba lépő új szociális szolgáltatási törvényt, amely teljesen új filozófiát vezet be, és megváltoztatja a szociális szolgáltatások tervezésének, nyújtásának, finanszírozásának és ellenőrzésének jogi keretét. A legtöbb más országban a szociális

¹²⁴ Saraceno/Keck (2008: 9).

¹²⁵ Saraceno/Keck (2008: 10).

¹²⁶ Wollmann (2018).

¹²⁷ Wollmann (2018).

¹²⁸ Power/Hall (2018).



támogatást elsősorban a családtagok által ellátandó feladatnak tekintik (ami Magyarországon még az alkotmányban is szerepel).¹²⁹

Végül, és különösen a PHS területén tevékenykedő európai szakemberek számára, annak megértése, hogy az országok a jóléti rendszer szerint csoportosulnak, annak megértése a PHS-rendszerek vizsgálatakor, hogy az országok láthatóan jóléti rendszerek szerint csoportosulnak, hasznos lehet annak megvizsgálásához, hogy hogyan közelítsük meg a PHS-diskurzust uniós szinten, és hogyan lehet a diskurzust kialakítani azokban az országokban, ahol a PHS eddig csak korlátozott figyelmet kapott. Az országok igazodnak egymáshoz a PHS fejlesztésének közös célkitűzései, a közvetlen gondozás nem közvetlen gondozással szembeni prioritása, a meghatározott célközönség felé fordulás és az intézkedések irányítása, valamint a mechanizmusok megválasztása tekintetében.

Előretéki

Az Ad-PHS projekt 21 tagállam kulcsszereplőit vonta be a nemzeti PHS-diskurzusokkal kapcsolatos műhelymunkák és szemináriumok sorozatán keresztül. Azokban a tagállamokban, ahol a PHS már aktívan szerepel a nemzeti politika napirendjén, a műhelymunkák az ágazatok jelenlegi helyzetének megértésére, a folyamatos fejlesztési tervek meghatározására és a bevált gyakorlatok példáinak összegyűjtésére összpontosítottak. Azokban az országokban, ahol a PHS-politikákra eddig kevesebb figyelmet fordítottak, a szemináriumok fókuszában azoknak a nemzeti céloknak és érdekeknek a meghatározása állt, amelyek hozzájárulhatnak a fejlesztéshez, valamint a továbblépés módjaihoz.

Nehéznek bizonyult azonban teljes értékű információkat gyűjteni a PHS helyzetéről az Ad-PHS projekt által lefedett 21 EU-tagállamban. Különösen azokban az országokban, ahol a PHS eddig kevésbé kapott figyelmet, de Olaszországban és Spanyolországban is, az információk többnyire a nemzeti nyelveken állnak rendelkezésre - ha egyáltalán rendelkezésre állnak. Ezekben az esetekben központi jelentőségű volt azon szakértők beazonosítása és a velük való kapcsolatfelvétel, akik nemcsak ismerik a területet, hanem angolul is beszélnek és készek egy európai hálózatba való bekapcsolódásra. Sajnálatos módon, ez nem mindig volt lehetséges, és néhány esetben a műhelymunkák eredményeit további kutatásokkal és szakértői ismeretekkel kellett kiegészíteni. De még az olyan országokban is, ahol a helyi érdekelt felek nagy érdeklődéssel és lelkesedéssel fogadták a projektet, például Romániában és a Cseh Köztársaságban, nagyobb erőfeszítésekre van szükség az állami hatóságok fellépésének ösztönzésére.

Ugyanakkor úgy, hogy egyes országokban, például Bulgáriában, eddig csak eseti kezdeményezések foglalkoztak a PHS-sel, nehéznek bizonyult a lehetséges érdekelt felek azonosítása és a velük való kapcsolatfelvétel. Ha a PHS-munkavállalókra nincs egyértelmű definíció és nem léteznek vagy nem ismerik el az érdekképviseleteket, a társadalmi párbeszéd mechanizmusai nem működhetnek és a szociális partnereket nehéz megszólítani. Ezen okok miatt (kevésbé fejlett PHS-politika; ennek megfelelően kevés helyi érdekcsoport; nincs szisztematikus információs helyzet és fordítási problémák) a projekt néhány célországában az Ad-PHS projekt egyes jelentései eltérőek az információgazdagság és a vizsgált források

¹²⁹ Spasova et al. (2018: 17).



tekintetében. Ez a változatosság tükröződik ebben a szintetizált helyzetjelentésben is. Az információk alacsonyabb szintje tehát a PHS-ágazat nemzeti helyzetét tükrözi.

Tekintettel azonban a PHS szabályozásának nyilvánvaló szükségességére és a terület fejlesztésére irányuló eszközök iránti nagy érdeklődésre, az ismeretek folyamatos bővítését mindenképpen folytatni kellene. Különösen a hálózatokat kell kibővíteni azokban a közép-kelet-európai országokban, ahol az Ad-PHS területe alultámogatott, vagy még nem eléggé fejlett. Fontos az érdekelt felek hálózatainak diverzifikálása ezekben a tagállamokban a transznacionális szakpolitikai tanulási tevékenységekben részt vevő szakértők meghatározása tekintetében is. A jövőbeli projektek építhetnek az Ad-PHS első lépéseire a hálózatépítés terén, de nagyobb hangsúlyt fektethetnének a helyi szakértelemre és a helyi szakértők erőteljesebb bevonására, egy páneurópai szintű, tematikus érdekelt hálózatát létrehozásának érdekében. Egy közös tudásbázis létrehozása támogatja majd a nemzeti szakpolitikai diskurzust és a tanulást, valamint szilárd kiindulási pontot jelent a politika kialakításának európai szintű folyamatához. Így az EU fogyatékosággal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezmény és a 2010–2020 közötti fogyatékosággal élő személyek melletti elkötelezettsége támogatta a költségvetés elosztását és a fogyatékosággal élő személyek közvetlen gondozási szolgáltatásokhoz és/vagy pénzbeli juttatásokhoz való hozzáféréseinek megvalósítását a projekt által lefedett összes országban. Ebből adódóan, az uniós szintű erőteljesebb részvétel hasonló hatással lehet a PHS fejlesztésére is.

Az Európai Bizottság által a szociális jogok európai pillérének végrehajtására előterjesztett cselekvési terv¹³⁰ nagy hangsúlyt fektet az esélyegyenlőségre és a munkahelyek biztosítására, valamint a szakmai mobilitás és a gazdasági átalakulás támogatására. A hivatalos foglalkoztatás bővítése a PHS-en belüli különböző kezdeményezésekkel – így például a háztartási munkavállalók áttérése a nem bejelentett gazdaságból, a többi gazdasági ágazat munkavállalóival egyenlő tisztességes munkafeltételek és munkahelyek biztosítása, az otthoni közvetlen gondozási és nem közvetlen gondozási ágazatban foglalkozni kívánó munkavállalók szakmai átképzésének támogatása, a munkajoghhoz és a szociális jogokhoz való hozzáférés biztosítása minden PHS-munkavállaló számára – nagyban hozzájárulna a fent vázolt célok eléréséhez, miközben támogató eszközök létrehozásával egyidejűleg támogatná az esélyegyenlőségről szóló európai stratégiát és az európai akadálymentességről szóló törvényt a mind a teljes munkaidős foglalkoztatást vállalni kész nők, mind a fogyatékosággal élő személyek számára, akiknek a beilleszkedés kihívásaival kell szembenézniük. Mivel egyes európai országokban, például Olaszországban, a szövetkezeteket kijelölték a PHS területének fő szereplőiként, a PHS fejlesztése hozzájárulna a szociális gazdaságról szóló cselekvési terv céljainak megvalósításához.

Tekintettel arra, hogy a háztartási munkavállalókat transznacionális mobilitás jellemzi, az európai szintű szereplőket, például az újonnan létrehozott Európai Munkaügyi Hatóságot felszólítjuk a számukra tisztességes munkakörülmények biztosítására. Az európai szintű szereplők új lendületet adhatnak a háztartási munkavállalók európai szintű képesítési keretének létrehozásához, amely lehetővé tenné számukra, hogy képességeiket egyik kontextusból a másikba átültessék. Így a PHS-ágazat nemcsak az európai készségek naprakésszé tételére mutathatna példát, hanem a PHS-oktatás és képzés európai minőségi szabványainak előmozdítására is a világon. Ezenkívül a háztartási munkavállalók jogairól és a

¹³⁰ Euroopan komissio (2020c).



migráns munkavállalók szociális jogaikhoz való hozzáférés biztosításáról szóló 189. ILO-egyezmény elfogadása további támogatást nyújthat az ágazatokban történő szabályozáshoz. A felhasználók és a munkavállalók vonatkozásában a közös európai diszkriminációellenes politikák teljesítése, különös tekintettel a rasszizmusra és a cigányellenességre, ahogyan azt a roma egyenlőségről és társadalmi befogadásról szóló kezdeményezés is előterjeszti, egyidejűleg támogatná mind a roma munkavállalók bevonását a PHS-hez kapcsolódó ágazatokba, mind a roma emberek számára a PHS-hez való jobb hozzáférést. Hasonlóképpen, az EU vidéki térségekre vonatkozó hosszú távú elképzelésének a PHS fejlesztését is tartalmaznia kell, egyrészt annak megakadályozására, hogy a vidéki lakosság kiszoruljon a hazai támogatási szolgáltatásokból, másrészt pedig a diverzifikált foglalkoztatási lehetőségek megteremtésére a vidéki lakosok számára.



A projektet az Európai Unió
támogatja
(Ad-PHS - VS/2018/0344)



Szószedet

Bevándorlás: A bevándorlás az a cselekmény, amely során egy korábban általában egy másik tagállamban vagy harmadik országban tartózkodó valamely személy egy tagállam területén szokásos tartózkodási helyét legalább 12 hónapos vagy hosszabb időtartamra határozza meg (a migrációról és a nemzetközi védelemről szóló 862/2007/EK rendelet).¹³¹

Fizetetlen szféra: A fizetetlen szféra kifejezés azokra a tevékenységekre utal, amelyek természetüknél fogva törvényesek, de amelyeket nem jelentettek be a hatóságok számára és nem járnak pénzbeli kifizetéssel.¹³²

Formalizálás: Az informális gondozási munka keretében az Európai Bizottság leírja, hogy miként megy végbe „az informális közvetlen gondozás formalizálása fizetések és a kapcsolódó társadalombiztosítás (nyugdíj- és egészségbiztosítás), képzés/képesítési rendszerek tanúsítása és végül jogszabályok révén (közvetlen gondozói státus és jogok elismerése)”. Ugyanebben a cikkben az EK „bármilyen formális munkát” a következő jellemzőkkel társít: kifizetések (lehetőleg rendszeres és kiszámítható); munkaszerződés és társadalombiztosítás (azaz rendeletek által védett); képzés és a készségek jóváhagyása; végül pedig egy szélesebb körű jogszabály, amely elismeri a szerep fontosságát és biztosítja a jogok minimális szintjét.¹³³

Migrációs lánc: a láncmigráció vagy a migrációs lánc kifejezés „olyan folyamatot jelent, amelyben a migránsok kezdeti mozgása ugyanazon területről további mozgásokhoz vezet ugyanarra a területre. Egy láncmigrációs rendszerben a közösség egyes tagjai migrálnak, majd ösztönzik vagy támogatják a migráció további mozgásait.”¹³⁴

Nem bejelentett munka: Az EU-ban a nem bejelentett munka meghatározása szerint „minden olyan fizetett tevékenység, amely természeténél fogva törvényes, de amelyet nem jelentettek be a hatóságok számára, a tagállami szabályozási rendszerek különbségeinek figyelembevételével”. A tagállamok számos különféle meghatározást fogadtak el, amelyek a munkaügyi, adóügyi és/vagy társadalombiztosítási jogszabályok vagy rendeletek be nem tartására összpontosítanak. További fennálló szabálysértési formák esetén már nem nem bejelentett munkáról beszélünk: ha a kínált áruk és szolgáltatások jogellenesek (pl. törvények által tiltott kábítószer, lőfegyverek előállítása vagy kereskedelme, emberkereskedelem, vagy pénzmosás), ez a szélesebb körű bűngazdaság, azaz a fekete gazdaság (gyakran úgy határozzák meg, hogy magában foglalja mind a nem bejelentett

¹³¹ Eurostat (2018c).

¹³² Euroopan komissio (2018b).

¹³³ Európai Parlament (2008).

¹³⁴ Euroopan komissio (2018c).



gazdaságot, mind a bűngazdaságot), és ha nincs pénzbeli kifizetés, akkor az a fizetetlen szféra része.¹³⁵

Nem dokumentált vagy irregurális bevándorló: Az Európai Unió a papírok nélküli vagy irreguláris bevándorlót úgy határozza meg, mint „a schengeni állam területén tartózkodó harmadik országbeli állampolgárt, aki nem felel meg, vagy már nem felel meg az (EU) 2016/399 rendeletben (Schengeni határellenőrzési kódex) előírt belépési feltételeknek), vagy az érintett EU-tagállamba való belépés, tartózkodás vagy tartózkodás egyéb feltételeinek.”¹³⁶

Professzionizáció: A „[p]rofesszionizáció azt jelenti, hogy a munkavállalók számára egy bizonyos ágazatban olyan munkavállalási és szociális védelmi jogokat biztosítanak, amelyek egyenértékűek a törvény által szabályozott munkaszerződések alapján dolgozó munkavállalókéval, ideértve a tisztességes bért, a szabályozott munkaidőt, a fizetett szabadságot, a munkahelyi egészségvédelmet és biztonságot, a nyugdíjakat, az anyasági/apasági és betegszabadságokat, a rokkantsági kompenzációt, az elbocsátásra vagy a szerződés felmondására vonatkozó szabályokat, a jogorvoslatot visszaélés esetén és a képzéshez való hozzáférést; mivel a háztartási munka- és a közvetlen gondozási ágazat az államháztartás (adókedvezmények), a szociális finanszírozás (családi támogatások, a vállalkozásoknak nyújtott támogatás, a biztosító társaságok és egészségbiztosítások, az üzemi tanácsok stb.) és a magánfinanszírozás kombinálásával professzionizálható (magánszemélyek által fizetett szolgáltatásokért).”¹³⁷

Szabályozott szakma: A munka és a foglalkozások összefüggésében az Európai Unió (EU) a meghatározása alapján a szakma „szabályozott...”, ha [az egyénnek] a szakma gyakorlásához [az egyénnek] meghatározott fokozattal kell rendelkeznie, speciális vizsgákat (például állami vizsgákat) kell tennie és/vagy regisztrálnia kell egy szakmai testületben.”¹³⁸

Törvényesítés: Az (illegális) bevándorlás összefüggésében az EU a „törvényesítést” „olyan állami eljárásnak határozza meg, amelyben az illegálisan tartózkodó harmadik országokbeli állampolgárok jogi státuszt kapnak”; szinonimájaként az USA-ban inkább, az EU-ban kevésbé a „legalizálást” használják.¹³⁹

¹³⁵ Euroopan komissio (2018b).

¹³⁶ Euroopan komissio (2018c).

¹³⁷ Európai Parlament és a Tanács (2016: 6).

¹³⁸ Európai Unió (2019).

¹³⁹ Euroopan komissio (2009).



Referenciák

- 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/> (a 2020. február 21-i állapot szerint).
- 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 (a 2019. március 4-i állapot szerint).
- 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 (a 2019. március 4-i állapot szerint).
- Anxo, Dominique/Éricson, 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. Itt: 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, Clément/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 (a 2019. március 5-i állapot szerint).
- Catalyst (2019): Women in the Workforce – Europe: Quick Take. URL: <https://www.catalyst.org/research/women-in-the-workforce-europe/> (a 2019. március 31-i állapot szerint).
- 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 (a 2020. november 26-i állapot szerint).
- 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 (a 2019. március 4-i állapot szerint).
- Estevez-Abe, Margarita/Hobson, Barbara (2015): Outsourcing Domestic (Care) Work: The Politics, Policies, and Political Economy. Itt: Social Politics 22 (2), pp. 133-146.
- European Association of Service Providers for Persons with Disabilities – EASPD (vammaisalan palveluntuottajien eurooppalainen yhteistyöjärjestö) (2019a): 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 (a 2020. március 9-i állapot szerint).

European Association of Service Providers for Persons with Disabilities – EASPD (vammaisalan palveluntuottajien eurooppalainen yhteistyöjärjestö) (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 (a 2020. március 9-i állapot szerint).

European Care Certificate – ECC (2015): What is the ECC? URL: <http://www.eccertificate.eu/home/introduction.html> (a 2020. február 21-i állapot szerint).

European Commission (Euroopan komissio) (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> (a 2019. március 4-i állapot szerint).

European Commission (Euroopan komissio) (2009): European Migration Network Glossary – regularisation. URL: https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/glossary_search/regularisation_en (a 2020. február 4-i állapot szerint).

European Commission (Euroopan komissio) (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 (a 2019. március 4-i állapot szerint).

European Commission (Euroopan komissio) (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> (a 2019. március 5-i állapot szerint).

European Commission (Euroopan komissio) (2018a): Informal care in Europe – Exploring Formalisation, Availability and Quality. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8106> (a 2020. február 18-i állapot szerint).

European Commission (Euroopan komissio) (2018b): Informal care in Europe – Exploring Formalisation, Availability and Quality. European Platform tackling undeclared work. URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20304&langId=en> (a 2020. február 24-i állapot szerint).

European Commission (Euroopan komissio) (2018c): European Platform tackling undeclared work. URL: https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/european_migration_network/docs/interactive_glossary_6.0_final_version.pdf (a 2020. február 24-i állapot szerint).



European Commission (Euroopan komissio) (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> (a 2020. február 24-i állapot szerint).

European Commission (Euroopan komissio) (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 (a 2020. március 6-i állapot szerint).

European Commission (Euroopan komissio) (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 (a 2020. február 18-i állapot szerint).

European Commission (Euroopan komissio) (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 (a 2020. március 9-i állapot szerint).

European Commission (Euroopan komissio)/European Federation for Services to Individuals – EFSI (Euroopan palvelu yksilöille liitto) (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 (Euroopan palvelu yksilöille liitto) (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 (a 2019. március 4-i állapot szerint).

European Federation for Services to Individuals – EFSI (Euroopan palvelu yksilöille liitto) (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=851cecb986bef083a35abf198c03243.b (a 2020. március 09-i állapot szerint).

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> (a 2020. március 9-i állapot szerint).

European Parliament (Európai Parlament) (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) (a 2020. február 24-i állapot szerint).



European Parliament (Európai Parlament) (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 (a 2019. március 4-i állapot szerint).

European Parliament and the Council (Európai Parlament és a Tanács) (2016): Decision (EU) 2016/344 of the European Parliament and the Council of 9 March 2016 on establishing a European Platform to enhance cooperation in tackling undeclared work. Itt: 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> (a 2019. március 4-i állapot szerint).

European Union – EU (Európai Unió) (2019): What is a Regulated Profession. URL: https://europa.eu/your-europe/citizens/work/professional-qualifications/regulated-professions/index_en.htm (a 2020. február 4-i állapot szerint).

European Union Publication Office (Az Európai Unió Kiadóhivatala) (2020): EU Vocabularies; Central and Eastern European Countries. URL: <https://op.europa.eu/en/web/eu-vocabularies/th-concept/-/resource/eurovoc/5781> (a 2020. november 27-i állapot szerint).

Eurostat (2018a): Educational Attainment Statistics. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Educational_attainment_statistics (a 2019. március 5-i állapot szerint).

Eurostat (2018b): Population Structure and Ageing, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Population_structure_and_ageing (a 2019. március 31-i állapot szerint).

Eurostat (2018c): Glossary:Migration. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Immigrant> (a 2020. február 24-i állapot szerint).

Eurostat (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 (a 2019. március 4-i állapot szerint).

Eurostat (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 (a 2019. február 18-i állapot szerint).

Eurostat (2020): Inactive population due to caring responsibilities by sex. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_40/default/line?lang=en (a 2020. november 26-i állapot szerint).

Farvaque, Nicolas (2015): Thematic review on personal and household services. European Commission (2019). Directorate DG Employment, Social Affairs and Inclusion. URL: <http://www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14435&langId=en> (a 2019. március 4-i állapot szerint).



- Federation of European Social Employers (Euroopan sosiaalisten työnantajien liitto) (2019): On Employment, Recruitment and Retention in European Social Services. Position Paper. URL: <http://socialemployers.eu/files/doc/FINAL%20Social%20Employers%20Position%20Paper%20on%20Job%20Creation.pdf> (a 2020. március 9-i állapot szerint).
- Fenger, H. J. Menno (2007): Welfare Regimes in Central and Eastern Europe: Incorporating Post-Communist Countries in a Welfare Regime Typology. Itt: Contemporary Issues and Ideas in Social Sciences 3 (2), pp. 1-30.
- French Ministry of the Economy and Finance (Francia Gazdasági és Pénzügyminisztérium) (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> (a 2020. március 9-i állapot szerint).
- 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 (a március 4-i állapot szerint).
- 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 (a 2019. március 31-i állapot szerint).
- 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 (a 2019. március 4-i állapot szerint).
- IMPact (2014b): France – Universal Service employment voucher (CESU). URL: <http://impact-phs.eu/national-practices/france-universal-service-employment-voucher-cesu/> (a 2019. március 31-i állapot szerint).
- IMPact (2014c): Spain – Dependency law. URL: <http://impact-phs.eu/national-practices/spain-dependency-law/> (a 2019. március 4-i állapot szerint).
- IMPact (2014d): Sweden – ROT & RUT avdrag. URL: <http://impact-phs.eu/national-practices/sweden-rot-rut-avdrag/> (a 2019. március 4-i állapot szerint).
- Informatie Vlaanderen (2020): Service vouchers. URL: <https://www.vlaanderen.be/en/working/service-vouchers> (a 2020. február 21-i állapot szerint).
- International Labour Organization – ILO (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) (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 (a 2019. március 4-i állapot szerint).



- International Labour Organization – ILO (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) (2016): Formalizing Domestic Work. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_536998.pdf (a 2019. március 4-i állapot szerint).
- 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 (a 2020. február 18-i állapot szerint).
- 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. *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> (a 2019. március 5-i állapot szerint).
- 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 (a 2019. március 4-i állapot szerint).
- 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> (a 2019. március 6-i állapot szerint).
- Ohrem, Sandra/Meier-Gräwe, Uta (2012): Jenseits der Nationalökonomie... – Welches Wirtschaftskonzept brauchen Haushalt und Familie im 21. Jahrhundert? *Itt: Haushalt in Bildung & Forschung* 02/2012, pp. 22-34.
- Open Society Foundations (2012): The European Union and the Right to Community Living. URL: <https://www.opensocietyfoundations.org/publications/european-union-and-right-community-living> (a 2020. február 18-i állapot szerint).
- Pavolini, Emmanuele/Ranci, Costanzo (2008): Restructuring the welfare state: reforms in long-term care in Western European countries. *Itt: 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. *Itt: Revista de Estudios Andaluces* 34 (1), pp. 453-501. URL: <https://revista.scientificas.us.es/index.php/REA/article/viewFile/3631/3144> (a 2019. március 4-i állapot szerint).
- Pfau-Effinger, Birgit/Geissler, Birgit (2005): Care and Social Integration in European Societies.



Power, Andrew/Hall, Edward (2018): Placing care in times of austerity. Itt: *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> (a 2020. február 21-i állapot szerint).

Romanian Ministry of Labor and Social Protection (2011): Law 292/2011 on social assistance. URL: http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Legislatie/Assistentia-sociala-2018/Legea_asistentei_sociale_18012018.pdf (a 2020. február 21-i állapot szerint).

Rugolotto, Silvana/Larotonda, Alice/van der Geest, Sjaak (2018): How migrants keep Italian families Italian: *badanti* and the private care of older people. Itt: *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.multiple-links-project.eu/wp-content/uploads/2009/04/Report_Saraceno_Keck_Nov081.pdf (a 2020. február 21-i állapot szerint).

SensAge (2014): Social welfare systems across Europe. URL: https://www.easpd.eu/fileadmin/user_upload/Publications/d4-social_welfare_systems_across_europe.pdf (a 2019. március 4-i állapot szerint).

Skatteverket (2020): Ger arbetet rätt till rutavdrag? URL: <https://www.skatteverket.se/privat/fastigheterochbostad/rotochrutarbete/gerarbetetratttillrutavdrag.106.5c1163881590be297b53de7.html> (a 2020. március 9-i állapot szerint).

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 (Egyesült Nemzetek Szervezete – ENSZ) (2019): World Population Prospects 2019. Probabilistic Projections. URL: <https://population.un.org/wpp/Download/Probabilistic/Population/> (a 2020. február 18-i állapot szerint).

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> (a 2020. március 9-i állapot szerint).

Versicherungsanstalt öffentlicher Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau (2020): Der Dienstleistungsscheck. URL: <https://www.bvaeb.sv.at/cdscontent/?contentid=10007.842503> (a 2020. február 21-i állapot szerint).

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. Itt: Kerley, Richard/Liddle, Joyce/Dunning, Pamela (eds.): *The Routledge Handbook of International Local Government*, pp. 247-260.

