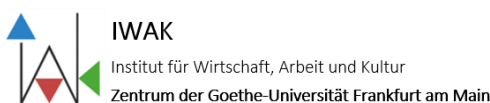


РАЗРАБОТВАНЕ НА ПРАВАТА И ЗАДЪЛЖЕНИЯТА НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ И РАБОТНИЦИТЕ

ALPHS
Advancing Personal and Household Services



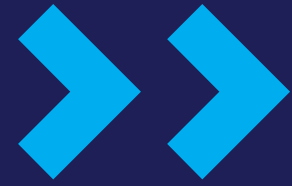
Партньори



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



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



КОНТЕКСТ

Секторите на персоналните и домакинските услуги (ПДУ) обхващат трудоемки по своя характер дейности. Домашният труд и домашните грижи са сред най-бързо развиващите се професии в съвременната икономика на услугите. Според последните оценки до 2025 г. ще бъдат създадени 2,8 милиона нови работни места в сектора на персоналните грижи.¹ Над 400 милиона души упражняват тази дейност по света. По официални данни през 2020 г. официално наетите в сектора на ПДУ в Европа са приблизително 6,3 милиона.² Данните сочат още, че в сектора в Европа са ангажирани около един милион работници без документи (често мигранти).³ Тук трябва да отбележим, че има разлика между работници без документи и недекларирани работници – макар че категориите често могат да се припокриват.

Работникът без документи представлява работник, който не разполага с необходимите юридически документи да упражнява трудова дейност. За разлика от него недеклариран работник е човек, който работи извън законовата рамка (и често не плаща данъци). Основната разлика е, че недекларираните работници могат да имат законното право да работят в ЕС. Наблюдава се припокриване на категориите в случаите, когато работници без документи упражняват недеклариран труд, като е почти невъзможно да се изчисли и проследи броят на тези работници от държавно равнище. И двете категории работници са уязвими и изправени пред по-високи нива на дискриминация.

Въпреки че секторът на ПДУ позволява по-голямо участие в други области на икономиката, осигурявайки време на семействата да са ангажирани с други дейности, той продължава да е подценяван. В много страни работните места се характеризират с липса или ниско ниво на трудова и социална закрила и в крайна сметка – с неравностойност на позициите между работниците в сектора на ПДУ и техните работодатели. Тази неравностойност на позициите се дължи главно на това, че личните домове на хората стават работни места, което излага работниците на повишен риск, дискриминация и уязвимост. Културните нагласи, че секторът на ПДУ предлага неквалифициран труд и не е професия, водят до това, че някои работодатели не се възприемат като такива и следователно не виждат необходимостта да поемат официалната роля на работодател. Те не вземат под внимание условията на труд и не поемат отговорност за работната среда по структуриран начин. Фактът, че много работодатели могат да бъдат и хора в уязвимо положение (най-вече в случая на домашните грижи), води и до случаи на малтретиране на работодателите.⁴ Например, ако работодателят е лице с увреждане, той/тя може да е изложен(а) на по-висок риск от малтретиране.

Понастоящем има твърде много системи, които се отклоняват от нормалните условия на труд (напр. в Германия схемата за работни места с ниско заплащане (т.нар. „mini-jobs“), в Испания специалната система за домашни работници или в Нидерландия предоставянето на услуги у дома – вж. националните доклади). Тези системи са въведени основно с цел намаляване на разходите (по-малко социалноосигурителни вноски, свързани с по-малко права).

В някои европейски държави формите на домашен труд и домашни грижи все още не се считат за „работа“ и следователно остават недекларирани и непризнати. Досега само седем държави-членки на ЕС (Белгия, Финландия, Германия, Ирландия, Италия, Португалия и Швеция) са ратифицирали Конвенция №189 на МОТ. Поради това разглеждаме ратификацията на Конвенция №189 на МОТ като основна първа стъпка. Същевременно би било погрешно да се приеме, че ратификацията автоматично подобрява правата на работниците в сектора на ПДУ; необходима е още много работа във всички държави. Следователно много работници в сектора на ПДУ все още не разполагат със същите права като другите работници и често работят в сивите зони на закона. Например в проучване сред 400 жени мигранти, упражняващи домашен труд в Чешката република, 53% от участничките посочват, че нямат трудов договор.⁵ Предимно жените мигранти, упражняващи този труд, често работят без обезщетения за болнични, пенсии, отпуски или други стандартни социални обезщетения. Например проучване сред 500 работници мигранти без документи в Ирландия разкрива, че 30% от тях са наети в частни домове като домашни работници, като по-голямата част от тях се грижат за възрастни хора.⁶

Тези условия на заетост изискват по-добро разбиране на правата и задълженията на работодателите, работниците и други заинтересовани страни, включително на крайните потребители като възрастни хора, деца и хора с увреждания.

1 https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/care-workers-skills-opportunities-and-challenges-2016#_what_are_the_trends_for_the_future_2

2 Lebrun (2020).

3 https://www.effat.org/wp-content/uploads/2018/11/effat_booklet_domestic_workers_in_europe_en.pdf

4 https://www.age-platform.eu/sites/default/files/22495_guide_accompagnement_EN_low.pdf

5 SIMI (Sdružení pro integraci a migraci/Association for Integration and Migration): Домашният труд – Пренебрегван и подценяван <https://picum.org/worked-15-hour-days-7-days-week-caring-domestic-care-workers-vital-us/>

6 Вж. Център за права на мигрантите в Ирландия (MRCI): „Ирландия е у дома.“ Анализ на текущото положение на мигрантите без официални документи в Ирландия, <https://picum.org/worked-15-hour-days-7-days-week-caring-domestic-care-workers-vital-us/>



**ОСНОВНИ ПРАВА И
ЗАДЪЛЖЕНИЯ
НА РАЗЛИЧНИТЕ
ЗАИНТЕРЕСОВАНИ
СТРАНИ**

Заинтересованите страни в сектора на ПДУ са както работодателите, така и работниците, но трябва да разгледаме и получателите на услугите за грижи, наричани още крайни потребители. Понякога крайният потребител не е работодателят, докато в други случаи двете роли съвпадат. Когато крайният потребител е и работодател, необходимо е да се подхожда с известно внимание, тъй като това лице може да принадлежи и към уязвима група.

Съгласно насоките на Eurodiaconia относно услугите за домашни грижи „от съществено значение е публичните органи да предпазват потребителите от нискокачествени доставчици на домашни грижи и да предоставят на потребителите и/или техните семейства необходимите инструменти за упражняване на правата им“.⁷ Предвид нарастващия акцент върху „ориентираните към личността услуги“, е необходимо да се проучат правата и задълженията на работниците и работодателите, както и на крайните потребители. Ориентираните към личността грижи дават по-голяма автономност на крайните потребители и определят по-активна роля и по-голям контрол в отношенията на предоставяне на грижи.

За да може да се предлагат ориентирани към личността услуги, е необходимо ниво на обучение и осведоменост на всички заинтересовани страни. Това задължение не е само на едно или друго лице; всички страни трябва да създадат среда за предоставянето на тези услуги за грижи. Например бихме могли да се обърнем към Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания, която зачита правото на хората с увреждания да „живеят в общността, с равни на всички останали възможности за избор“ и изисква от държавите да предоставят достъп до „набор от служби за социално подпомагане, у дома, по местоживееене или други, включително до лично съдействие за тяхното живеене и включване в общността, за предотвратяване на тяхната социална изолация или сегрегация“ (чл. 19).

Що се отнася до потребителите на услуги за дългосрочни грижи, съгласно Принципите на ООН за възрастни хора, приети с Резолюция 46/91 на Общото събрание от 16 декември 1991 г., „Възрастните хора трябва да могат да живеят в среда, която е безопасна и приспособима към техните лични предпочитания и променящи се способности“, както и че „[п]о-възрастните хора трябва да могат да живеят у дома си възможно най-дълго време“.⁸ Също така широко споделено е разбирането, че процесът на остаряване често включва появата на дългосрочни увреждания, което означава, че възрастните хора, нуждаещи се от подкрепа, попадат в обхвата на принципите на Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания.⁹ Можем да използваме тези вече разработени правни рамки за подобряване на ПДУ.

Трябва обаче да се съсредоточим върху прилагането на чл. 3.2 от Конвенция №189 на МОТ, който определя наличието на четири измерения на основните права на домашните работници на работното им място: „(а) свобода на сдружаване и ефективно признаване на правото на колективно договаряне; (б) премахване на всички форми на принудителен или задължителен труд; (в) ефективно премахване на детския труд; и (г) премахване на дискриминацията в областта на труда и професиите.“ Освен това държавите членки трябва да определят и прилагат минимална възраст за упражняване на домашен труд, съобразена с Конвенции №138 и 182 на МОТ.

В страните, в които конвенцията вече е ратифицирана, трябва да предприемем действия по проследяване на изпълнението и гарантиране на нейното спазване. Съвсем наскоро на европейско равнище бе публикувано становище на Европейския икономически и социален комитет (ЕИСК) относно полагащите грижи работници, настанени в дома на работодателя: „Наетите полагащи грижи работници, настанени в дома на работодателя, не трябва да се изключват от съответните регламенти на ЕС и държавите членки в областта на заетостта, включващи, наред с другото, и въпроси, като подходящо възнаграждение, здравеопазване и безопасност, социална сигурност, право на свобода на сдружаване и колективно договаряне.“¹⁰ Това са само няколко примера за действащи рамки, очертаващи сферите, в които има регламентирани задължения. Трябва да се извърши попълнен преглед за преразглеждане на всички съществуващи рамки. В него трябва да се вземе под внимание въздействието на тези рамки и дали те се прилагат ефективно на местно ниво.

⁷ <https://www.eurodiaconia.org/wordpress/wp-content/uploads/2016/02/Homecare-guidelines-FINAL.pdf>

⁸ <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/OlderPersons.aspx>

⁹ <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>

¹⁰ <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/OlderPersons.aspx>

ТРУДОВИ ДОГОВОРИ



Има много примери за трудови договори в различен контекст и тук е от съществено значение да се подчертае, че на места, където няма социален диалог и колективно договаряне, някои държави и организации са разработили примерни трудови договори за ползване от семействата. Работниците имат право на трудов договор, който включва препратки към съответното законодателство, както и прозрачни и предвидими условия на труд и работно време, наред с други договорни клаузи. Има и примери за насоки и уебсайтове в помощ на работодателите и работниците, преговарящи за сключването на нов договор. При липса на колективно договаряне отделните работници са в неравностойно положение и често не са в позицията да договорят по-добри условия на труд. Жените, мигрантите, цветнокожите и говорещите език, различен от доминиращия език в работната среда, са в значително по-неблагоприятно положение по отношение на трудовите договори. Тези ситуации са изключително благоприятни за прилагане на експлоатационни практики.

Според „Каритас Европа“ „Настанените в дома на работодателя работници трябва да имат същите трудови права като останалите работници в страната на местоназначение“.¹¹ Следователно трябва да се прилагат правата на държавата, в която лицето упражнява трудова дейност. Гарантирането на прилагането на това задължение изисква от държавите-членки на ЕС да се координират помежду си. За да се гарантират тези основни трудови права, е необходимо държавите-членки на ЕС да „премахнат обвързването на разрешителните за работа с определено работно място или работодател и да предоставят възможност за промяна на вида на разрешителното и статута в определена държава“.¹²

Чл. 16-18 от Конвенция №189 на МОТ предвижда достатъчен достъп до съдилища, трибунали или други механизми за разрешаване на спорове. В много случаи това ще изисква от лицата, които в момента работят в сектора, да узаконят статута си. Препоръчва се държавите членки да създадат „защитна стена“, която представлява ясно разделение между органите на труда и имиграционните органи. Освен това държавите-членки на ЕС трябва да гарантират ефективни и достъпни механизми за осигуряване спазването на изискванията и да разполагат с разпоредби по отношение на инспекциите, правоприлагането и санкциите в областта на труда.

¹¹ <https://www.caritas.eu/live-in-care-workers-need-to-be-better-protected-and-accompanied/>

¹² <https://picum.org/worked-15-hour-days-7-days-week-caring-domestic-care-workers-vital-us/>

МОДЕЛИ НА ЗАЕТОСТ



Съществуват различни модели на заетост и организации, включително организации с нестопанска цел, неправителствени организации, публични и частни дружества. От една страна, са преките трудови правоотношения. От друга страна, са посредниците или доставчиците на услуги. В други случаи работниците в сектора на ПДУ работят като самостоятелно заети лица.¹³ Съществуват и системи за ваучери за услуги, прилагани от държавни агенции и агенциите по заетостта, които наемат пряко работници. Съгласно чл. 15 от Конвенция №189 на МОТ:

- работодателите носят отговорността да предпазват служителите срещу измамни практики за набиране на персонал;
- таксите, които се начисляват, не трябва да се приспадат от трудовото възнаграждение.

Според „Каритас Европа“ „за да бъде успешно набирането на персонал от гледна точка на всички заинтересовани страни, набирането/обменът на персонал трябва да бъдат честни, хуманни, зачитащи правата на човека и разработени отговорно“.¹⁴

Следва да припомним, че всички работодатели в сектора на домашните грижи трябва да гарантират, че: „осигуреният персонал за медицински и персонални грижи получава помощ на място, получава помощ при технически и лични въпроси и разполага с лице за контакт на избрания език. Преживяването да останеш сам(-а) с непредсказуемите рискове в домакинството на самотен човек, нуждаещ се от дългосрочни грижи, или неспособността да се свържеш с член на семейството в остро належащи ситуации за вземане на решения, е една от специфичните трудности на полагащите грижи работници, настанени в дома на работодателя, които трябва да бъдат избегнати при подготовката на назначението на работа“.¹⁵ Това се отнася за всички работници в сектора на ПДУ и трябва да бъде част от най-добрите практики за работодателите.

¹³ За определенията на различните модели на заетост, моля, вижте доклада за текущото състояние по проект „Ad-PHS“.

¹⁴ <https://www.caritas.eu/wordpress/wp-content/uploads/2019/11/191129-Fair-Care-final-declaration.pdf>

¹⁵ <http://www.caritas.eu/wordpress/wp-content/uploads/2019/11/191129-Fair-Care-final-declaration.pdf> - отнася се за агенциите за набиране на персонал, но според консорциума по проект „Ad-PHS“ той е приложим за всички.



**ПРАВО НА
ОРГАНИЗИРАНЕ,
СВОБОДА НА
СДРУЖЕНИЕ И
КОЛЕКТИВНО
ДОГОВАРЯНЕ**

Организирането на работниците в сектора на ПДУ е трудно. Те работят независимо в относителна изолация в един или няколко домове всеки ден. В някои случаи може да минат дни, седмици или месеци, преди работник в сектора на ПДУ да има контакти с колега, а работниците, които са пряко наети, рядко могат да разговарят с други работници извън работното си място. Някои организации работят за организирането на тези работници, като повдигат общи въпроси, например за здравето и безопасността на работното място. EFFAT е разработила инструментариум в подкрепа на профсъюзите в усилията им да организират тези работници, а други обещаващи практики се предлагат от самите профсъюзи.¹⁶

Има колективно договаряне между профсъюзите и организациите, представляващи работодателите от частните домакинства във Франция, Германия и Италия. Има колективно договаряне и между профсъюзите и индивидуални дружества, набиращи работници за домакинствата в държави-членки на ЕС като Белгия, Финландия, Швеция и др. Профсъюзите договарят индивидуални колективни договори с тези дружества.

Някои основни проблеми, които трябва да бъдат решени чрез колективните трудови договори, са:

- Работниците, предоставящи персонални и домакински услуги, често живеят в бедност;
- Не трябва да има репресивни мерки срещу работниците, които се оплакват на работодател за нарушения на трудовото законодателство;
- Работници с ограничено свободно време: необходимо е да се регламентира предвидимо и прозрачно работно време, за да могат домашните работници да участват в синдикални дейности;
- Достъп до информация на избрания от тях език чрез социални медии, имейл, SMS съобщения и др.;
- Схемата за ваучери в Белгия е допринесла за организирането на работодателите, което дава възможност за постигане на полезни резултати чрез колективното договаряне.

Едно от най-важните права на работниците и работодателите, залегнали в Конвенция №189 на МОТ, е свободата на сдружаване и правото на колективно договаряне. Това право трябва да върви ръка за ръка с „правото на организиране“ на работната сила, в която участват предимно жени. Държавите членки трябва да създадат подходящи условия за изграждане на социален диалог в сектора на национално равнище. Европейският съюз следва да подкрепя разработването и структурирането на организациите на работодателите и работниците на европейско равнище с дългосрочната цел за създаване на европейски социален диалог. Тези организации трябва да доведат до намаляване на незаконната заетост, главно при преките трудови правоотношения, и да насърчават индивидуалните права в колективен контекст. Целта действително е да се регулират трудовите отношения между служителите и работодателите и да се даде възможност на всички заинтересовани страни да са информирани за техните права и задължения.

Гарантирането, че тези работници „с ограничено свободно време“ могат да се възползват от „правото на организиране“ и да участват в синдикални дейности, е от съществено значение за подобряване на сектора. Държавите-членки на ЕС трябва да гарантират, че работниците имат предвидимо и прозрачно работно време в съответствие с Европейската директива за работното време, Директивата за прозрачни и предвидими условия на труд¹⁷ и Директивата за равновесието между професионалния и личния живот.¹⁸ Освен това има много добри практики извън Европейския съюз, които могат да гарантират, че работниците в сектора на ПДУ могат да се възползват от правата си. Например щатът Ню Йорк задължава работодателите „да не налагат репресивни мерки срещу работник(-ци), ако се оплаче(-ат) на работодател или на Министерството на труда за нарушения на трудовото законодателство“.¹⁹ Работниците не трябва да се страхуват да докладват нарушения и въпреки че има регламентирано задължение, е необходимо предприемането на колективни действия и предоставянето на подкрепа за работниците, за да могат да отстояват интересите си, което се отнася най-вече за лицата, сключили индивидуални преки трудови правоотношения с работодателя си. В някои европейски държави колективното договаряне води до подписването на национални колективни трудови договори за подобряване на качеството на заетостта и условията на труд на работниците в сектора на ПДУ.

¹⁶ https://www.effat.org/wp-content/uploads/2018/11/effat_booklet_domestic_workers_in_europe_en.pdf

¹⁷ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1313&langId=en>

¹⁸ <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/work-life-balance/>

¹⁹ <https://labor.ny.gov/legal/laws/pdf/domestic-workers/facts-for-domestic-workers.pdf>

В Италия социалните партньори от сектора на пряката заетост идентифицират слабото владение на италиански език или дори често неграмотността на работниците мигранти като бариера пред достъпа до упражняване на техните права и до колективни трудови договори. В този контекст, и за да се даде възможност на по-значителен брой работници да познават правата си, колективният трудов договор е преведен на шест езика, въвеждайки версии на руски и румънски език към традиционните версии на италиански, английски, френски и испански език. Всички социални партньори приемат този опит като успех, тъй като той води до по-широко разбиране на сектора в Италия. Въпреки това остава едно предизвикателство, а именно, че тези колективни трудови договори не са добре популяризирани.

Ефективна защита срещу всички форми на малтретиране, тормоз и насилие (чл. 5 от Конвенция №189 на МОТ)

Лесно е да се каже, че работниците не трябва да търпят никакви форми на малтретиране, но, както беше споменато по-горе, тези лица често са изолирани. Необходимо е да се договори адекватна защита срещу всички форми на малтретиране, тормоз и насилие, включително физическо, психологическо или сексуално (въз основа на пол, полова идентичност, етническа принадлежност, религия и др.), като това може да се постигне чрез социален диалог, организиране на работниците и, най-важното, колективно договаряне.

Едно от основните права, които трябва да бъдат гарантирани, е зачитането на неприкосновеността на личния живот (чл. 6 от Конвенция №189 на МОТ) както на работника, така и на крайния потребител (Принципи на ООН за възрастните хора, принцип 14). Нито работниците в сектора на ПДУ, нито потребителите на грижи и услуги не трябва да толерират никакви форми на малтретиране. В този контекст Eurodiaconia се застъпва за „грижа за полагащите грижи лица“, тъй като чрез нея се „предотвратяват рисковете от професионално прегаряне“.²⁰

Прозрачно и предсказуемо работно време (чл. 7, чл. 10 от Конвенция №189 на МОТ)

Много работници имат неустановено работно време поради гъвкавия характер на изискванията и нуждите на клиентите. Тези условия обаче не трябва да влошават текущото състояние на неравенство. Както бе споменато по-горе, Директивата на ЕС за работното време и по-новата Директива за прозрачни и предвидими условия на труд²¹ гарантират, от една страна, служителите да имат основни права, а, от друга страна, работодателите да знаят как да информират своите работници. Не трябва обаче да се забравя, че работниците в сектора на ПДУ, наети пряко от семействата или домакинствата, са изключени от обхвата на приетата наскоро Директива за прозрачни и предвидими условия на труд, ако действителното им работно време (за едно домакинство) е равно или по-малко от средно три часа на седмица през референтен период от четири последователни седмици. Интересно е също така да се отбележи, че в нея се предвижда, че „Държавите членки следва да могат да установяват специални правила за освобождаване на физическите лица, които действат в качеството на работодатели спрямо домашни работници в своето домакинство, от изискванията в настоящата директива във връзка със следните въпроси: да разглеждат и да отговарят на искания за различен вид заетост, да предоставят задължително обучение, което е безплатно, и да предвидят механизми за правна защита, които се основават на презумпции в полза на работника, в случай че в документацията, която съгласно настоящата директива следва да се предостави на работника, липсва определена информация.“. Тези изключения поставят работниците с преки трудови правоотношения в ситуация, в която е по-вероятно да бъдат подлагани на малтретиране.

Съгласно Конвенция №189 на МОТ работниците в сектора на ПДУ имат право на нормално работно време с дневни и седмични ограничения на отработените часове, седмична и дневна почивка и платен отпуск:

- седмична почивка от най-малко 24 последователни часа;
- заплащане на извънредния труд;
- работа на разположение: гъвкаво работно време, но е необходима защита от „безкрайното“ работно време.

²⁰ <https://www.eurodiaconia.org/wordpress/wp-content/uploads/2016/02/Homecare-guidelines-FINAL.pdf>

²¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1152>

Следва да се отбележи, че на основание Европейската директива за работното време (Директива 2003/88/ЕО от 04.11.2003 г. за организацията на работното време) работното време не може да надвишава 13 часа на ден и 48 часа средно на седмица (включително извънреден труд) при 4-месечен референтен период. Минималната почивка за 7 дни е 35 часа непрекъсната почивка (24 часа плюс минималната 11-часова почивка през нощта) и когато работният ден е по-дълъг от 6 часа, трябва да се даде минимална почивка, чиито подробности трябва да се регламентират на национално равнище със закон или колективен трудов договор. Това може да се промени, когато са необходими постоянни грижи, затова въпреки че тази директива е изготвена с добри намерения, тя може да не е приложима във всяка ситуация. Директивата може да бъде заменена и чрез процеса на колективно договаряне или посредством начина ѝ на прилагане на национално равнище.

Много работници имат неустановено работно време, а много други са наети от агенции, работещи по договори за „нула часове“. Договорите от този тип водят до продължително работно време без почивка и до експлоатация на работниците.

С цел подобряване на договорите трябва да се вземат предвид няколко въпроса, които трябва да бъдат включени подробно във фиша за заплата на работника:

- периоди на плащане (седмичен, двуседмичен или месечен);
- ставка на час;
- данни за плащанията за извънреден труд за всички часове над договорената норма;
- данни за всички удържани данъци и социалноосигурителни вноски;
- данни за други удържки от трудовото възнаграждение (които могат да бъдат направени само след предоставяне на предварително съгласие).

Работното време трябва да се спазва съгласно трудовия договор и работодателите и профсъюзите трябва да включат това условие в секторните колективни трудови договори или закони. Например в Италия в приложното поле на Закон №339 за домашния труд, който датира от 1958 г., попадат работното време, седмичната почивка и отпуските. Профсъюзите твърдят, че този закон е допринесъл съществено за признаването на платения домашен труд като такъв.

Трудови права (чл. 8 от Конвенция №189 на МОТ)

Съгласно насоките на Eurodiaconia относно услугите за домашни грижи „от съществено значение е публичните органи да предпазват потребителите от нискокачествени доставчици на домашни грижи и да предоставят на потребителите и/или техните семейства необходимите инструменти за упражняване на правата им“.

- Трябва да се прилагат правата на държавата, в която лицето упражнява трудова дейност;
- Според „Каритас Европа“ „Настанените в дома на работодателя работници трябва да имат същите трудови права като останалите работници в страната на местоназначение“.²²
- Държавите членки трябва да се координират помежду си.
- За да се гарантират трудовите права, е необходимо да се „премахне обвързването на разрешителните за работа с определено работно място или работодател и да се предостави възможност за промяна на вида на разрешителното и статута в определена държава“, както бе препоръчано на кръглата маса, организирана от PICUM, съвместно с COFACE Families Europe, EASPD (Европейската асоциация на доставчиците на услуги за хора с увреждания), Eurocarers и UNI Europa.²³

²² <https://www.caritas.eu/live-in-care-workers-need-to-be-better-protected-and-accompanied/>

²³ <https://picum.org/worked-15-hour-days-7-days-week-caring-domestic-care-workers-vital-us/>

ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И СОЦИАЛНИ ПРИДОБИВКИ



Тъй като работниците в сектора на ПДУ често живеят в бедност, чл. 11 от Конвенция №189 на МОТ предвижда, че работниците в този сектор трябва да получават редовно трудово възнаграждение, за предпочитане всяка седмица, и да имат достъп до социално осигуряване. Държавите членки и работодателите трябва да ограничат и броя на плащанията в натура и да гарантират минимален период на платен отпуск по майчинство, така че работниците в сектора на ПДУ да не губят доходи, когато се нуждаят най-много от тях.

Ако работниците в сектора на ПДУ трябва да предоставят висококачествени професионални услуги, те трябва да получават възнаграждение до степента, в която могат да живеят финансово стабилен живот. В много страни това означава най-малкото законоустановеното минимално трудово възнаграждение без дискриминация въз основа на пол или полова идентичност.

Системата за декларативни универсални ваучери за услуги за заетост (CESU)²⁴ позволява на частните работодатели да декларират своите работници на платформата. Тази декларация генерира автоматично фишове за заплата, тъй като частните работодатели са посочили броя на отработените часове, трудовите възнаграждения и бонусите, които трябва да бъдат изплатени. За служителя тази система гарантира права на здравно осигуряване, обезщетения за безработица, пенсия и др. Когато месечните данни се декларират онлайн на уебсайта на CESU, системата автоматично изчислява данъците и социалноосигурителните вноски и удържа съответните суми директно от банковата сметка на домакинството.

Работодателят е отговорен за предоставяне на подробни фишове за заплата на служителя, в които са посочени:

- периоди на плащане (седмичен, двуседмичен или месечен);
- ставка на час;
- данни за плащанията за извънреден труд за всички часове над договорената норма;
- данни за всички удържани данъци и социалноосигурителни вноски;
- данни за други удържки от трудовото възнаграждение (които могат да бъдат направени само след предоставяне на предварително съгласие).

²⁴ Важно е да се прави разлика между въведените във Франция системи на декларативни ваучери CESU и предплатени ваучери CESU. Въпреки че имат една и съща абревиатура, това са два различни инструмента. Системата на декларативните ваучери CESU представлява комбинация от декларативна система и система за възнаграждение, докато системата за предплатени ваучери CESU представлява програма за социални ваучери. Предвид горепосоченото, в настоящия документ разглеждаме само системата на декларативните ваучери CESU.



РАБОТНА СРЕДА

Работната среда в сектора на ПДУ е уникална в смисъл на това, че се намира в домовете на хората; това е среда, която не е предназначена за предоставяне на грижи като клиника или заведение за здравни грижи. Може да се наложи да се отчетат и обсъдят много съображения в тази среда:

- От служителите не може да се изисква да заплаща за счупване на предмети или други дребни инциденти, които възникват по време на упражняване на редовната рутинна работа. В случай на извънредни щети може да бъде удържан процент от трудовото възнаграждение, който не трябва да надвишава считан за справедлив и разумен максимален размер, като се вземат предвид всички разумни обстоятелства.

Проблемът с този тип политика е неяснотата по отношение на това какво се счита за разумно и трябва да признаем, че в нашите домове има много предмети със сантиментална стойност, което ги прави незаменими.

- Работодателят се задължава да гарантира, че служителите са застраховани изцяло по всяко време за всички дейности, свързани с неговата/неговата заетост.

Това е отговорност на работодателя; но, за да могат да я изпълнят, работодателите трябва да разбират своето задължение. Също така трябва да предприемат разумни стъпки, за да гарантират, че работниците са обучени на техниките за предотвратяване на инциденти, ако е приложимо.

Пътуване

За работещите в сектора на ПДУ, които прекарват значително време в пътуване между домовете на обслужваните лица, времето за пътуване трябва да бъде платено. Сред важните победи бе решението на Съда на Европейския съюз, съгласно което лицата, които нямат постоянен или обичаен офис, трябва да отчитат времето, прекарано в пътуване между дома си и помещенията на първото и последното си работно място, като част от работното си време.²⁵ Транспортните и свързаните с тях разходи са друг въпрос, който трябва да бъде разгледан при договаряне на трудовото правоотношение.

- Работодателят гарантира, че всички допълнителни разходи, направени от служителите по време на неговата/нейната заетост (например разходи за транспорт, покупки за деца или лица, за които лицето се грижи, входни такси и т.н.), се възстановяват незабавно.

Ежедневната работа скраен потребител означава, че ще има непредвидени разходи, например липсана на необходими продукти за приготвяне на храна или неочаквано изразходване на почистващи препарати. Работниците трябва да знаят, че ако все пак покрият даден разход, той ще им бъде възстановен своевременно. За някои работници изчакването на възстановяването на разходите, докато получат месечните си възнаграждения, може да означава, че не разполагат с достатъчно средства за личната си издръжка.

Някои основни изводи:

- Работодателят се задължава да зачита неприкосновеността на личния живот и личното достойнство на служителите. В случая на домашните работници, настанени в дома на работодателя (чл. 15 от Конвенция №189 по-долу), това включва осигуряване на отделни, адекватни помещения за настаняване на служителите, т.е. частни стаи, до които никой друг няма достъп освен с разрешение на служителите.
- Работодателят се задължава да улеснява служителите да упражняват свободно лични занимания, включително развлекателни и спортни дейности, участие в религиозни служби, срещи и участие в социални събития и др.
- Работодателят носи отговорност да уведомява служителите за неговите/нейните права, например чрез предоставяне на разяснителни брошури и листовки и др.), за да гарантира, че същият е запознат със своите законни права, както и да улеснява служителите при търсене на информация и консултации относно такива права от профсъюзи, застъпнически организации и др. В съответствие с международното и националното законодателство работодателят се задължава да не ограничава по никакъв начин правото на служителите на членство и представителство от профсъюзи. Тази ситуация се подобрява естествено чрез социален диалог и в крайна сметка води до повишаване на достъпа до колективно договаряне.

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



**ЗДРАВООСЛОВНИ
И БЕЗОПАСНИ
УСЛОВИЈА
НА ТРУД**

Чл. 13 от Конвенция №189 на МОТ определя минималните стандарти за здравословни и безопасни условия на труд (ЗБУТ). Предвид особеностите на сектора на ПДУ, само малък дял от заетите в него работници се възползват от превантивните мерки и обучение по ЗБУТ. Всъщност действащата Рамкова директива на ЕС за безопасност и здраве на работното място ²⁶ се отнася за официално наетите служители в сектора на ПДУ, с изключение на работници, пряко наети от частни домакинства. Европейската агенция за безопасност и здраве при работа (EU-OSHA) поставя акцент върху нововъзникващите проблеми за служителите в сектора на ПДУ, но най-същественото предизвикателство продължава да бъде фактът, че тези работници са трудно достъпни и прилагането на регламентите е трудно.

Мерките, насочени към намаляване на професионалните рискове, се възпрепятстват от три присъщи елемента на предоставянето на ПДУ:

- работното място в повечето случаи е частният дом на бенефициера на услугата;
- работниците в сектора на ПДУ работят самостоятелно или в контакт с получателите на услугите;
- работниците в сектора на ПДУ работят средно в дванадесет различни частни домакинства.

EU-OSHA проведе кампанията „Здравословни работни места“ в периода 2018-2019 г. с основна тема „Опасните вещества“. Насочена към неспециалисти, кампанията имаше за цел да повиши осведомеността на хората, работещи с химикали, които не разполагат с предварителни знания за правилната манипулация с такива вещества. Биологичните рискове включват ниски санитарни условия, здравословното състояние на пациентите, вода с лошо качество, остри инструменти и ухапване от животни. Поради това биологичните и химическите опасности често се комбинират с рискове. Що се отнася до опасните вещества, основните видове продукти са почистващите препарати и дезинфектанти. Друга рискова област е управлението на медицинско оборудване и фармацевтични отпадъци.

Конвенция №170 на МОТ относно безопасността при използването на химикали на работното място предоставя план за доброто управление на химикалите. С Конвенцията се определят отговорностите на работодателите, производителите и доставчиците, както и задълженията и правата на работниците, включително правото на информация.

Европейската директива за здравословните и безопасни условия на труд се отнася за всички работници, наети от работодатели, включително стажанти, но изключва домашни работници, които работят в частни домове. Съответно Международната федерация на домашните работници (IDWF) прие резолюция относно здравословните и безопасни условия на труд през ноември 2018 г., за да потвърди своя ангажимент за защита на домашните работници, чиито здраве и безопасност не са достатъчно защитени в работната им среда. Резолюцията препоръчва да се вземе предвид здравето и безопасността на домашните работници при изпълнение на техните задължения; разработването на наръчник с инструкции за обучение по безопасност на труда за домашни работници; обучение по здравна профилактика и безопасност на труда за домашни работници; както и повишаване на осведомеността и обучение относно използването на предпазни средства от домашните работници.

В Белгия системата за социални ваучери представлява деклариран и субсидиран сектор на домашния труд, в който са наети 125 000 работници. Всеки работник се ползва от трудов договор в съответствие с колективния трудов договор, с който се регулират условията на труд и достъпът до социално осигуряване. В този контекст беше създаден фонд за обучение, който да осигурява обучения за домашни работници по ергономия на труда (почистване и гладене), безопасност и хигиена, обучение за превенция на болки в гърба и безопасност при работа с почистващи препарати.

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

Освен това в белгийската система за ваучери е създаден нов фонд за устойчивост, който акцентира върху това как да се използват химикали и екологични продукти, които не е задължително да са безопасни. Ще бъде организирано допълнително обучение за домашни работници по темата. Също така изследване на Свободния университет в Брюксел разглежда рисковете за здравето в сектора на почистването. Изследването предоставя важна информация, най-вече относно разликите в смъртността между хигиенисти, работници, упражняващи физически труд и работници, които не упражняват физически труд, които показват, че броят на смъртните случаи е по-висок сред хигиенистите.²⁷ Данните показват, че смъртността се дължи на рак на белите дробове, пневмония, исхемична болест на сърцето и мозъчно-съдова болест. Въпреки че изследването не включва допълнително проучване на причините за неблагоприятните условия за здравето, разумно е да се твърди, че хигиенистите са изложени на химически продукти, биологични опасности, тежки физически условия на работа и различни психологически рискови фактори.

Start People провежда дейности за повишаване на осведомеността, които включват проект, ръководен в сътрудничество със секторния фонд за обучение, за предоставяне на обучение на инструктори на домашни помощници, които могат да информират своите колеги за потенциалните рискове на работното място. Start People разработи и няколко инструментариума за клиентите и работниците, сред които:

- комуникационна брошура за клиенти, в която могат да отбележат своите искания за специални услуги, и инструментариум за работници, чрез който да подават коментари и въпроси по тези искания;
- брошура за нови клиенти с полезни съвети и оперативна информация по въпросите на безопасността;
- от 2018 г. отстъпки за екологосъобразни продукти;
- бюлетини, изпращани до клиентите и работниците, със статии по различни теми, сред които здраве и безопасност;
- наръчник за безопасност, изготвен за работници в сътрудничество със застрахователно дружество;
- лични предпазни средства за работници;
- няколко обучителни сесии по теми, свързани със здравето, включително основно обучение по безопасност и познаване на продуктите;
- услуга за психологическа подкрепа и медицински екип в подкрепа на работници, страдащи от хронични заболявания;
- на последно място, предлага се обучение и на кариерни консултанти и мениджъри, за да се научат как да управляват по-добре трудовите отношения. Те също са поканени да участват в обучението за домашни помощници.

С оглед на горепосоченото, държавите членки трябва да приемат следните позиции, за да осигурят стандарти за здравословни и безопасни условия на труд за работниците в сектора на ПДУ:

- Работодателят трябва да гарантира, че цялата трудова дейност за работниците в сектора на ПДУ е безопасна и без рискове за здравето. Това задължение се отнася и за всяко лице, което може да бъде засегнато от дейностите на организацията (напр. други хора, които присъстват в дома, докато работникът упражнява своя труд);
- Тъй като трудовата дейност по предоставяне на ПДУ се извършва без надзор на място, са необходими политики и процедури, за да се гарантира, че има ясни процеси на докладване и реагиране;
- Работниците в сектора на ПДУ трябва да имат достъп до мобилен телефон в случай на извънредна ситуация и трябва да бъде осигурена открита комуникация между служителите и работодатели;
- Трябва да има изготвено ръководство за работа с хора, което включва описания на трудовата дейност, натоварването, околната среда и индивидуални характеристики;
- Ролите и отговорностите относно предоставянето, поддръжката и ремонта на оборудването трябва да бъдат изяснени между клиента и доставчика на ПДУ и да бъдат установени чрез оценка на домашната среда.

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

Същевременно съществуват някои общи често срещани проблеми, свързани със здравословните и безопасни условия на труд при повечето ПДУ, сред които:

- няма достъп до отпуск по болест;
- нощният труд може да окаже сериозни последици за здравето;
- тъй като домът на дадено лице се превръща в работно място, трябва да се спазват законовите изисквания за здравословни и безопасни условия на труд;
- работодателите не поемат отговорност за управление на опасностите;
- биологични опасности;
- подхлъзвания, спъване и падания;
- самотни работници (планове в случай на извънредна ситуация, мобилен телефон, комуникация между работодател и служител);
- физически труд и обслужване на хора, включително вдигане, къпане и обслужване при ползване на тоалетна (задача, индивидуални изисквания, натоварване, среда).

Здравословните условия на труд ще продължат да бъдат значително предизвикателство и занапред. Неговото решение е социалният диалог.

В заключение, има много насоки за работодателите и работниците относно техните отговорности. Трябва изрично да се подчертае, че социалният диалог и колективното договаряне са необходими за насърчаване на правата на работниците и работодателите в този сектор.

Държавите членки трябва да въведат системи, които намаляват цената за потребителите, без да намаляват правата на работниците. Следователно е необходимо да се избягват унижителни системи, а да се прилагат ориентирани към търсенето системи за подкрепа, като ваучери за услуги или данъчни кредити, позволяващи нормални условия на труд.



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