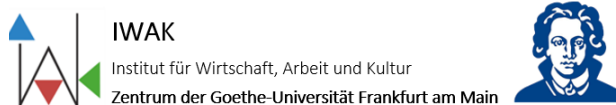


UDVIKLING AF ARBEJDSGIVERES OG ARBEJDSTAGERES RETTIGHEDER OG FORPLIGTELSER

ALPHS
Advancing Personal and Household Services



Partnere



Dette dokument afspejler kun forfatterens synspunkter, og Den Europæiske Kommission kan ikke holdes ansvarlig for nogen brug, oplysningerne deri kan anvedes til.



Dette projekt er finansieret af Den Europæiske Union. (Ad-PHS - VS/2018/0344)



BAGGRUND

Tjenesteydelser i hjemmet er en arbejdskrævende sektor. Husholdningsarbejde og hjemmehjælp er blandt de hurtigst voksende erhverv i nutidens serviceøkonomier. Ifølge de nylige skøn vil der blive oprettet yderligere 2,8 millioner job til arbejdstagere inden for hjemmehjælp inden 2025.¹ Mere end 400 millioner mennesker verden over deltager i dette arbejde. I Europa estimerede officielle tal, at der var 6,3 millioner formelle arbejdere i sektoren for tjenesteydelser i hjemmet i 2020.² Det anslås også, at en million udokumenterede arbejdere (ofte indvandrere) udfører dette arbejde i Europa.³

Vi skal her bemærke, at udokumenteret og sort arbejde ikke er det samme - dog kan kategorierne ofte overlape hinanden. En udokumenteret arbejdstager er en arbejdstager, som ikke har det rette juridiske papirarbejde til at udføre arbejdet. I modsætning hertil er en arbejdstager, der arbejder sort, en person, som arbejder uden for de juridiske rammer (og ofte ikke betaler skat). Den væsentligste forskel er, at en arbejder, der udfører sort arbejde, kan have lovlig ret til at arbejde i EU. Overlappet har tendens til at forekomme, hvis udokumenterede arbejdere også udfører sort arbejde, og dette er næsten umuligt at estimere eller spore på statsniveau. Begge disse typer arbejdstagere er sårbare og står over for højere niveauer af diskrimination.

Selvom tjenesteydelser i hjemmet giver mulighed for højere deltagelse på andre områder af økonomien ved at frigøre familier til at deltage i andre aktiviteter, forbliver denne sektor undervurderet. I mange lande er jobbene præget af fravær eller lavt niveau af arbejdstager- og social beskyttelse og er i sidste ende præget af en magtubalance mellem arbejdstagere og -givere. Magtubalancen skyldes hovedsageligt, at private hjem bliver arbejdspladser, hvilket udsætter arbejdstagere for øget risiko, diskrimination og sårbarhed. De kulturelle antagelser om, at tjenesteydelser i hjemmet er ufaglært og ikke et ordentligt erhverv, fører til, at nogle arbejdsgivere ikke betragter sig selv som arbejdsgivere og derfor ikke ser behovet for at påtage sig den formelle arbejdsgiverrolle. De overvejer ikke arbejdsvilkår og påtager sig ikke ansvaret for arbejdsmiljøet på en struktureret måde. Derudover, idet mange arbejdsgivere er i sårbare situationer (især i tilfælde af hjemmehjælp) fører det også til tilfælde af misbrug mod arbejdsgiverne.⁴ Hvis for eksempel arbejdsgiveren er en person med et handicap, kan der være større risiko for misbrug.

På nuværende tidspunkt er der for mange systemer, som fraviger fra normale arbejdsforhold (som i Tyskland med mini-job, i Spanien med det særlige system for husholdningsarbejdere eller i Holland med levering af tjenester i hjemmet - se de nationale rapporter). Disse systemer findes hovedsageligt for at reducere omkostningerne (mindre sociale bidrag forbundet med færre rettigheder).

I nogle europæiske lande betragtes former for hjemmearbejde og hjemmepleje stadig ikke som 'arbejde' og forbliver derfor sort og ikke-anerkendt. Indtil videre har kun syv EU-lande (Belgien, Finland, Tyskland, Irland, Italien, Portugal og Sverige) ratificeret Den Internationale Arbejdsorganisation, ILO-konventionen 189. Derfor ser vi ratificeringen af 189 Den Internationale Arbejdsorganisation, ILOkonventionen som et væsentligt første skridt. Imidlertid ville det være forkert at antage, at ratificering automatisk forbedrer arbejdstageres rettigheder, og der ligger stadig meget arbejde foran os i alle lande. Derfor har mange arbejdere i sektoren stadig ikke de samme rettigheder som andre arbejdere og arbejder ofte i lovlige gråzoner. For eksempel sagde 53 % i en undersøgelse med 400 kvindelige migranter, der udførte husligt arbejde i Tjekkiet, at de ikke havde nogen ansættelseskontrakt.⁵

Den overvejende andel af indvandrerkvinder, som arbejder i disse job, arbejder ofte uden sygeløn, pensioner, helligdage eller andre standardydelser. I Irland afslørede en undersøgelse med 500 udokumenterede indvandrerarbejdstagere for eksempel, at 30 % af dem var beskæftiget i private hjem som hjemmearbejdere, hvoraf størstedelen plejede for ældre voksne.⁶

Disse ansættelsesforhold kræver en bedre forståelse af arbejdsgiveres, arbejdstageres og andre interessenters rettigheder og forpligtelser, herunder slutbrugernes, såsom ældre, børn og handicappede.

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): Husholdningsarbejde - oversat og undervurderet <https://picum.org/worked-15-hour-days-7-days-week-caring-domestic-care-workers-vital-us/>

6 Se Center for migranter rettigheder, Irland: Irland er hjemme. En analyse af den aktuelle situation for udokumenterede migranter i Irland, <https://picum.org/worked-15-hour-days-7-days-week-caring-domestic-care-workers-vital-us/>



**GRUNDLÆGGENDE
RETTIGHEDER OG
FORPLIGTELSE
FOR FORSKELLIGE
INTERESSENER**

Interessenterne i sektoren for tjenesteydelser i hjemmet er både arbejdsgivere og -tagere, men vi skal også overveje modtageren af pleje, også kendt som slutbrugeren. Nogle gange er slutbrugeren ikke arbejdsgiver, men i nogle tilfælde jo. Hvis slutbrugeren også er arbejdsgiver, skal der være en vis forsigtighed, idet denne person også kan tilhøre en sårbar gruppe.

I henhold til Eurodiaconias retningslinjer for hjemmeplejetjenester er det 'vigtigt, at offentlige myndigheder beskytter brugerne mod udbydere af hjemmepleje af lav kvalitet og giver brugere og/eller deres familier de nødvendige instrumenter til at udøve deres rettigheder'.⁷ I betragtning af den stigende vægt på 'personcentriske tjenester' er det nødvendigt at undersøge arbejdstageres, arbejdsgiveres og slutbrugerens rettigheder og forpligtelser. Personcentreret pleje giver slutbrugerne større autonomi og foreskriver en mere aktiv rolle og større kontrol i plejeforholdet.

For at kunne tilbyde personcentrerede tjenester skal der være oplæring, uddannelse og bevidsthed for alle interessenter. Forpligtelsen må ikke påhvile den ene eller den anden, alle parter skal stå sammen om at skabe et sundt miljø. For eksempel kan vi tage et kig på FN-konventionen om rettigheder for personer med handicap, der fastlægger handicappedes ret til at 'leve i samfundet med valg svarende til andres' og kræver, at stater giver adgang til 'en række bolig- og samfundssupporttjenester, herunder personlig assistance, som er nødvendig for at støtte inkludering i samfundet og for at forhindre isolation eller adskillelse fra samfundet' (art. 19).

Hvad angår brugere af langtidspleje, anfører FN's principper for ældre, der blev vedtaget ved generalforsamlingens resolution 46/91 af 16. december 1991, at 'ældre skal kunne bo i miljøer, der er sikre og kan tilpasses til personlige præferencer og skiftende kapacitet' samt at '[æ]ldre skal kunne bo hjemme så længe som muligt'.⁸ Det er også bredt forstået, at aldringsprocessen ofte inkluderer udvikling af langsigtede svækkelser, hvilket betyder, at ældre med støttebehov falder ind under principperne i FN's CRPD.⁹ Vi kan udnytte disse andre eksisterende juridiske rammer for at forbedre sektoren for tjenesteydelser i hjemmet.

Vi bør dog fokusere på håndhævelsen af Den Internationale Arbejdsorganisation, ILO C189, artikel 3.2, hvori det hedder, at husarbejdernes grundlæggende rettigheder på arbejdspladsen har fire dimensioner: (a) foreningsfrihed og effektiv anerkendelse af retten til kollektive forhandlinger, (b) afskaffelse af alle former for tvangsarbejde, (c) effektiv afskaffelse af børnearbejde og (d) afskaffelse af forskelsbehandling angående beskæftigelse og erhverv. Desuden bør medlemslandene fastsætte og håndhæve en minimumsalder for husholdningsarbejde i overensstemmelse med Den Internationale Arbejdsorganisation, ILO-konventionerne 138 og 182.

I de lande, hvor vi har set ratifikation, er vi nødt til at følge op og sikre overholdelse. For nylig, på europæisk plan, hedder det i en EØSU-udtalelse om plejepersonale: 'Arbejdstagere, som er bosiddende, hvor de arbejder, må ikke udelukkes fra relevante EU- og medlemsstaters beskæftigelsesrelaterede regler, herunder blandt andet: korrekt vederlag, sundheds- og sikkerhedsbeskyttelse, social sikring og retten til foreningsfrihed og kollektive forhandlinger'.¹⁰ Dette er bare nogle få eksempler på aktuelle rammer, hvor der findes forpligtelser. Der skal foretages en mere omfattende gennemgang, som vil gennemgå alle de eksisterende rammer. Denne gennemgang bør overveje indvirkningen af disse rammer, og om de implementeres effektivt i lokale sammenhænge eller ej.

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>

ARBEJDS- KONTRAKTER



Eksempler på arbejdskontrakter findes i mange forskellige sammenhænge, og det er vigtigt at fremhæve her, at hvor der ikke findes social dialog og kollektive forhandlinger, har nogle lande og organisationer udviklet skabeloner til arbejdskontrakter, som familier kan bruge. Arbejdstagere har ret til en arbejdskontrakt, som inkluderer henvisninger til tilsvarende lovgivning, og gennemsigtige og forudsigelige arbejdstider og -betingelser, blandt andre bestemmelser. Der er også eksempler på retningslinjer og websteder, som understøtter arbejdsgivere og -tagere, som forhandler en ny kontrakt. I mangel på kollektive forhandlinger er de enkelte arbejdstagere dårligere stillet og har ofte ikke beføjelse til at forhandle om bedre arbejdsforhold. Kvinder, indvandrere, people of colour og folk, der taler et andet sprog end det dominerende sprog i arbejdsmiljøet, har alle en væsentlig ulempe, hvad angår arbejdskontrakter. Disse situationer er utroligt lette at udnytte.

Ifølge Caritas Europa skal 'arbejdstagere, som bor, hvor de arbejder, have samme arbejdstagerrettigheder som andre arbejdstagere i destinationslandet'.¹¹ Således bør rettighederne i det land, hvor personen arbejder, gælde. At garantere anvendelsen af dette vil kræve, at EU-landene koordinerer med hinanden. For at sikre, at disse grundlæggende beskæftigelsesrettigheder beskyttes, er det nødvendigt for EU-lande at 'afbryde arbejdstilladelser fra et bestemt job eller en arbejdsgiver og tilbyde muligheden for at ændre typen af tilladelse og status i et bestemt land'.¹²

Den Internationale Arbejdsorganisation, ILO-konventionen 189, art. 16-18, fastsætter tilstrækkelig adgang til domstole eller andre mekanismer til bilæggelse af tvister. I mange tilfælde vil dette kræve, at de, der i øjeblikket arbejder i sektoren, regulerer deres status. Det foreslås, at medlemslandene opretter en klar adskillelse mellem arbejdsmarkedets myndigheder og indvandringshåndhævelse. Derudover bør EU-medlemsstater garantere effektive og tilgængelige overholdelsesmekanismer og have bestemmelser om arbejdskontrol, håndhævelse og sanktioner.

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/>

BESKÆFTIGELSESMODELLER



Der er forskellige beskæftigelsesmodeller og organisationer, herunder nonprofitorganisationer, ikkestatslige organisationer, offentlige og private virksomheder. På den ene side er der direkte beskæftigelse. På den anden side er der formidlere eller tjenesteudbydere. I andre tilfælde fungerer arbejdere inden for tjenesteydelser i hjemmet som selvstændige.¹³ Der er også servicekuponsystemer implementeret af regeringer og arbejdsformidlinger, som ansætter arbejdstagere direkte. Baseret på Den Internationale Arbejdsorganisation, ILO-konvention 189, art 15:

- arbejdsgivere har ansvaret for at beskytte medarbejderne mod svigagtige rekrutteringsmetoder;
- gebyrer, som opkræves, skal ikke trækkes fra vederlaget.

Ifølge Caritas Europa: 'For at rekruttering skal lykkes ud fra alle interessenters perspektiv, skal rekruttering/udveksling være retfærdig, human, respektere menneskerettigheder og være ansvarligt designet'.¹⁴

Det er værd at huske, at alle hjemmearbejdsgivere skal sikre, at:

*'det plejepersonale, der ydes, får hjælp på stedet, får hjælp til tekniske og personlige spørgsmål, og en kontaktperson er tilgængelig på deres eget sprog. Oplevelsen af at være alene med de uforudsigelige risici i en husholdning for en enkeltperson, der har behov for langvarig pleje eller ikke er i stand til at nå familiemedlemmer ved akutte beslutningsprocesser, er en af de særlige byrder for arbejdstagere, der bor, hvor de arbejder, som bør afværages i placeringsdesignet.'*¹⁵

Dette gælder for alle arbejdsgivere inden for tjenesteydelser i hjemmet og skal være en del af bedste praksis for arbejdsgivere.

¹³ For definitioner af de forskellige beskæftigelsesmodeller henvises der til rapporten 'Ad-PHS state of play'.

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

¹⁵ <https://www.caritas.eu/wordpress/wp-content/uploads/2019/11/191129-Fair-Care-final-declaration.pdf> - dette refererer til rekrutteringsbureauer men Ad-PHS-konsortiet mener, at det gælder for alle.



**RET TIL
ORGANISERING,
FRIHED TIL FORENING
OG KOLLEKTIVE
FORHANDLINGER**

Medarbejdere i sektoren for tjenesteydelser i hjemmet er vanskelige at organisere. De arbejder i relativ isolation, uafhængigt i hjem eller i flere hjem hver dag. I nogle tilfælde kan der gå dage, uger eller måneder, før en medarbejder kommer i kontakt med en kollega, og for de arbejdstagere, der er direkte ansat, kan de sjældent tale med andre arbejdstagere uden for deres arbejdsplads. Nogle organisationer har arbejdet for at organisere disse arbejdstagere ved at rejse fælles spørgsmål såsom arbejdsmiljø og sikkerhed. EFFAT udviklede en værktøjskasse til at støtte fagforeninger i bestræbelserne på at organisere disse arbejdere, og andre lovende praksisser er kommet fra fagforeninger.¹⁶

Der er kollektive forhandlinger mellem fagforeninger og associationer, der repræsenterer private husholdningsarbejdsgivere i Frankrig, Tyskland og Italien. Der er kollektive forhandlinger mellem fagforeninger og individuelle virksomheder, som yder arbejdstagere til husstande i EU-lande, blandt andre Belgien, Finland og Sverige. Fagforeninger forhandler aftaler med disse virksomheder på en-til-en-basis.

Nogle vigtige overvejelser, som kollektive aftaler kan fokusere på er:

personlige og husholdningsarbejdere lever ofte i fattigdom

- ingen gengældelse mod arbejdstagere for at klage til en arbejdsgiver over arbejdsretlige overtrædelser;
- tidsfattige arbejdstagere: det er nødvendigt at have forudsigelige og transparente arbejdstider, så arbejdstagere kan deltage i fagforeningsaktiviteter;
- adgang til information på deres valg af sprog via sociale medier, e-mail, SMS osv.
- kuponordningen i Belgien har bidraget til organisering af arbejdsgivere, hvilket muliggør kollektive forhandlinger.

En af de vigtigste rettigheder for arbejdstagere og -givere, der er nedfældet i Den Internationale Arbejdsorganisation, ILO-konvention 189, er foreningsfriheden og retten til kollektive forhandlinger. Denne ret skal gå hånd i hånd med den overvejende kvindelige arbejdsstyrkes 'ret til at organisere sig'. Medlemsstaterne skal skabe passende betingelser for at oprette en social dialog i sektoren på nationalt plan. Den Europæiske Union bør støtte udvikling og strukturering af arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer på europæisk plan med det langsigtede mål at udvikle en europæisk social dialog. Disse organisationer bør føre til en reduktion af ulovlig beskæftigelse, primært inden for direkte beskæftigelse, og vil fremme individuelle rettigheder i en kollektiv sammenhæng. Målet er at regulere arbejdsforhold mellem arbejdstagere og -givere og gøre det muligt for alle interessenter at blive opmærksomme på deres rettigheder og forpligtelser.

For at forbedre branchen er det vigtigt at sikre, at disse 'tidsfattige' arbejdstagere kan gøre brug af 'retten til at organisere sig' og deltage i fagforeningsaktiviteter. EU-lande er nødt til at garantere, at arbejdstagere har forudsigelige og transparente arbejdstider i overensstemmelse med det europæiske direktiv om arbejdstid, direktivet om transparente og forudsigelige arbejdsvilkår¹⁷ og direktivet om balance mellem arbejde og privatliv.¹⁸ Ud over dette er der mange gode fremgangsmåder fra lande uden for EU, som kan sikre, at arbejdere i sektoren for tjenesteydelser i hjemmet kan få adgang til deres rettigheder. Staten New York, blandt andre stater, instruerer arbejdsgivere om 'ikke at gøre gengældelse mod en arbejdstager for at klage til en arbejdsgiver eller en offentlig instans om arbejdsretlige overtrædelser'.¹⁹ Arbejdstagere skal ikke være bange for at rapportere overtrædelser, og selvom der måske findes et mandat, vil det også kræve kollektive handlinger og støtte, for at arbejdstagere kan blive i stand til at sige fra, især dem som er i et direkte ansættelsesforhold med deres arbejdsgiver. I visse europæiske lande har kollektive forhandlinger ført til undertegnelse af nationale kollektive aftaler for at forbedre kvaliteten af beskæftigelsen og arbejdstagernes arbejdsvilkår. I Italien har arbejdsmarkedets parter i den direkte beskæftigelsessektor identificeret et dårligt kendskab til det italienske sprog eller endda ofte analfabetisme af indvandrerarbejdstagere som en hindring for adgang til deres rettigheder og kollektive aftaler. I denne sammenhæng og for at gøre det muligt for et mere betydeligt antal arbejdstagere at kende deres rettigheder er kollektivaf-talen blevet oversat til seks sprog og tilføjer således versioner på russisk og rumænsk til de mere traditionelle versioner på italiensk, engelsk, fransk og spansk. Alle arbejdsmarkedets parter har accepteret denne oplevelse som en succes, da det har ført til en bredere forståelse af sektoren i Italien. En løbende udfordring er dog, at disse kollektive aftaler ikke er blevet offentliggjort i særligt vidt omfang.

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>

Effektiv beskyttelse mod alle former for misbrug, chikane og vold (Den Internationale Arbejdsorganisation, ILO C189, art. 5)

Det er let at sige, at arbejdstagere ikke skal tolerere misbrug, men som nævnt ovenfor er de ofte isolerede. Der skal forhandles om tilstrækkelig beskyttelse mod alle former for misbrug, chikane og vold, herunder fysisk, psykologisk eller seksuel (baseret på køn, etnicitet, religion osv.), og dette kan opnås gennem social dialog, organisering af arbejdstagere og vigtigst af alt kollektive forhandlinger.

En af de grundlæggende rettigheder, der skal garanteres, er respekt for privatlivets fred (Den Internationale Arbejdsorganisation, ILO C189, art. 6) for både arbejdstageren og slutbrugeren (FN's principper for ældre, 14). Hverken medarbejdere i sektoren for tjenesteydelser i hjemmet eller pleje- og servicebrugere skal tolerere misbrug af nogen art. Det er i denne sammenhæng, at Eurodiaconia argumenterer for 'pleje af plejere', da dette 'forhindrer risiko for udbrændthed'.²⁰

Transparent og forudsigelig arbejdstid (Den Internationale Arbejdsorganisation, ILO C189, art. 7, art. 10)

Mange arbejdere har uklar arbejdstid på grund af den fleksible karakter af kundernes krav og behov. Disse ordninger bør dog ikke forværre de nuværende ulighedstilstande. Som nævnt ovenfor sikrer EU's arbejdstidsdirektiv og det nyere direktiv om transparente og forudsigelige arbejdsvilkår²¹ både, at medarbejdere har grundlæggende rettigheder, og at arbejdsgivere ved, hvordan de skal informere deres arbejdere. Det bør dog ikke glemmes, at medarbejdere inden for tjenesteydelser i hjemmet, der er ansat direkte af familier eller husstande, er udelukket fra anvendelsesområdet for det nylige direktiv om transparente og forudsigelige arbejdsvilkår, hvis deres faktiske arbejdstid (pr. husstand) er lig med eller mindre end et gennemsnit på tre timer om ugen i en referenceperiode på fire på hinanden følgende uger. Det er også interessant at bemærke, at det forudsiger, at "medlemsstaterne bør være i stand til at indføre specifikke regler for at udelukke enkeltpersoner, der fungerer som arbejdsgivere for husarbejdere i husstanden, fra kravene i dette direktiv vedrørende følgende forhold: at overveje og reagere på anmodninger om forskellige typer beskæftigelse, at tilbyde obligatorisk oplæring uden omkostninger og at sørge for klagemekanismer, som er baseret på gunstige formodninger i tilfælde af oplysninger, der mangler i den dokumentation, der skal leveres til arbejdstageren under dette direktiv". Disse udelukkelser sætter arbejdstagere, der ansættes direkte af arbejdsgiveren, i en situation, hvor der er større risiko for misbrug.

Ifølge Den Internationale Arbejdsorganisation, ILO C189 har arbejdstagere inden for tjenesteydelser i hjemmet ret til normal arbejdstid med daglige og ugentlige grænser for arbejdstid, ugentlig og daglig hvile og lønnet ferie:

- mindst 24 sammenhængende timer ugentlig hvile;
- kompensation for overarbejde;
- standby-arbejde: fleksibelt, men behov for beskyttelse mod 'uendelige' arbejdstimer.

Det er værd at bemærke, at arbejdstiden på baggrund af det europæiske arbejdstidsdirektiv (direktiv 2003/88/EF af 4-11-2003 om tilrettelæggelse af arbejdstid) ikke kan være længere end 13 timer om dagen og 48 timer om ugen (herunder overarbejde) i gennemsnit med en referenceperiode på 4 måneder. Mindste hvile i en periode på 7 dage er 35 timers kontinuerlig hvile (24 timer plus nattens hvile på 11 timer), og så snart arbejdsdagen er længere end 6 timer, skal der gives en minimumshvilepause, hvis detaljer skal reguleres på nationalt plan ved lov eller kollektiv overenskomst. Dette kan ændre sig, hvis der er behov for konstant pleje, så selvom dette direktiv er velmenende, kan det ikke altid håndhæves i alle sammenhænge. Direktivet kan også erstattes gennem den kollektive forhandlingsproces eller som det anvendes på nationalt plan.

Mange arbejdere har uklar arbejdstid, og mange er ansat af jobbureauer, der arbejder med nul-timers kontrakter. Kontrakter af denne type fører til lange timer uden hvile samt udnyttelse af arbejdere.

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:32019L1152>

For at forbedre kontrakterne er der nogle ting, der skal overvejes, som arbejdsgivere også bør specificere på arbejdstagerens lønseddel:

- betalingsintervaller (ugentligt, hver anden uge eller månedligt);
- lønsats pr. time;
- detaljer om overarbejde for alle timer over den aftalte norm;
- detaljer om alle skatte- eller socialforsikringsfradrag;
- detaljer om andre fradrag fra lønnen (som kun kan foretages efter forudgående aftale).

Arbejdstiden bør opretholdes kontraktligt, og arbejdsgivere og fagforeninger bør medtage dette i deres sektorielle kollektive aftaler eller lovgivning. For eksempel dækker lov nr. 339 om husholdningsarbejde i Italien, som stammer fra 1958, arbejdstid, ugentlig hvile og helligdage. Fagforeningerne siger, at de har ydet et væsentligt bidrag til at anerkende betalt husholdningsarbejde som 'arbejde'.

Beskæftigelsesrettigheder (Den Internationale Arbejdsorganisation, ILO C189, art. 8)

I henhold til Eurodiaconias retningslinjer for hjemmeplejetjenester er det 'vigtigt, at offentlige myndigheder beskytter brugerne mod udbydere af hjemmepleje af lav kvalitet og giver brugere og/eller deres familier de nødvendige instrumenter til at udøve deres rettigheder.'

- rettighederne i det land, hvor personen arbejder, skal gælde;
- ifølge Caritas Europa skal 'arbejdstagere, der bor, hvor de arbejder, have samme arbejdstagerrettigheder som andre arbejdstagere i destinationslandet';²²
- medlemsstaterne bør koordinere med hinanden.

For at sikre beskæftigelsesrettigheder er det nødvendigt at 'afbryde arbejdstilladelser fra et bestemt job eller arbejdsgiver og tilbyde muligheden for at ændre typen af tilladelse og status i et bestemt land.' - som rundbordsdrøftelsen, der blev arrangeret af PICUM sammen med COFACE Families Europe, EASPD (Den europæiske sammenslutning af udbydere af tjenester til personer med handicap), Eurocarers og UNI Europa, foreslog.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/>

LØN OG FORDELE



Da arbejdere inden for tjenesteydelser i hjemmet ofte lever i fattigdom, fastsætter Den Internationale Arbejdsorganisation, ILO-konvention 189, art. 11, at arbejdstagere i denne sektor skal lønnes regelmæssigt, helst hver uge, og skal have adgang til social sikringsdækning. Medlemsstater og arbejdsgivere bør også begrænse antallet af naturalydelse og garantere en minimumsperiode med betalt barselsorlov, så medarbejdere i sektoren ikke mister indkomst, når de har mest brug for det.

Hvis arbejdstagere skal levere professionelle tjenester af høj kvalitet, skal de aflønnes i det omfang, at de kan leve et økonomisk stabilt liv. I mange lande vil dette mindst være den lovbestemte mindsteløn og uden forskelsbehandling på grund af køn.

Det erklærende CESU-system (Universelt tjenesteansettelsesvoucher)²⁴ gør det muligt for private arbejdsgivere at erklære deres arbejdere på platformen. Denne erklæring genererer automatisk lønsedler, fordi private arbejdsgivere har angivet antallet af arbejdstimer og de lønninger og bonuser, som skal betales. For arbejdstageren garanterer dette ret til sygeforsikring, arbejdsløshedsunderstøttelse, pension osv. Når de månedlige data deklarerer online på CESUwebstedet, beregner systemet automatisk skatte- og sociale bidrag og foretager en direkte debitering fra husholdningens bankkonto.

Arbejdsgiveren er ansvarlig for at levere detaljerede lønsedler til medarbejderen, som beskriver:

- betalingsintervaller (ugentligt, hver anden uge eller månedligt);
- lønsats pr. time;
- detaljer om overarbejde for alle timer over den aftalte norm;
- detaljer om alle skatte- eller socialforsikringsfradrag;
- detaljer om andre fradrag fra lønnen (som kun kan foretages efter forudgående aftale).²³

²⁴ Det er vigtigt at skelne mellem erklæret CESU og forudbetalt CESU, der implementeres i Frankrig. Selvom de bruger det samme akronym, er det to forskellige værktøjer. Den erklærede CESU er et deklarations- og aflønningsystem, mens forudbetalt CESU er et socialt kuponprogram. Derfor fokuserer det nuværende dokument kun på systemet med forudbetalt CESU.



ARBEJDSMILJØ

Arbejdsmiljøet inden for tjenesteydelser i hjemmet er unikt i den forstand, at det sker i folks hjem - et miljø, der ikke er specifikt designet til pleje, som en klinik eller plejefacilitet fx ville være det. Mange overvejelser inden for dette miljø skal derfor anerkendes og drøftes:

- Medarbejderen kan ikke sigtes for brud eller andre mindre ulykker, som sker i løbet af den almindelige arbejdsrutine. I tilfælde af ekstraordinære skader kan der opkræves en procentdel af lønnen, som ikke overstiger et maksimum, der kan betragtes som rimeligt under hensyntagen til alle rimelige omstændigheder.

Problemet med denne type politik er tvetydigheden i, hvad der betragtes som rimeligt, og vi må erkende, at der i vores hjem er mange ting, som har sentimental værdi, hvilket betyder, at de er uerstattelige.

- Arbejdsgiveren vil sikre, at medarbejderen til enhver tid er fuldt forsikret for alle aktiviteter, der er knyttet til dennes ansættelse.

Dette er en arbejdsgivers ansvar, men for at kunne udføre det, har arbejdsgivere dog brug for en vis forståelse af deres pligter. De skal også tage rimelige skridt for at sikre, at arbejdstagerne oplæres i forebyggelsesteknikker, hvor det er nødvendigt.

Rejse

For arbejdstagere, der bruger betydelig tid på at rejse mellem hjem, skal der betales rejsetid. Det var en vigtig sejr, da EF-Domstolen fastslog, at personer uden et fast eller sædvanligt kontor skulle overveje den tid, de bruger på at rejse mellem deres hjem og deres første og sidste job som en del af dagens arbejdstimer.²⁵ Transport og tilhørende omkostninger er et andet spørgsmål, som skal overvejes, når man forhandler om en arbejdsaftale.

- Arbejdsgiveren skal sikre, at arbejdstageren straks godtgøres for alle udgifter, der afholdes i løbet af ansættelsen (fx offentlig transport, køb til børn eller den person, der er under hans/hendes pleje, indgangsgebyrer osv.).

Dagligt arbejde med en slutbruger betyder, at der vil være ekstra udgifter i dagligdagen, fx manglende ingredienser til madlavning eller manglende rengøringsmidler. Arbejdstagerne har brug for at vide, at hvis de dækker en udgift, bliver de refunderet hurtigst muligt. For nogle arbejdstagere kan det betyde, at de ikke har nok penge til at forsørge sig selv, hvis de skal vente på at blive betalt gennem deres månedlige løn.

Nogle vigtige punkter er:

- Arbejdsgiveren skal respektere arbejdstagerens privatliv og personlige værdighed. I tilfælde af husarbejdere, der bor, hvor de arbejder, (C189, art. 15 nedenfor) indebærer dette at give arbejderne en separat, passende bolig, dvs. en privat bolig, som ingen andre har adgang til, undtagen med tilladelse fra arbejderen.
- Arbejdsgiveren vil gøre det muligt for arbejderen at udøve personlige aktiviteter, herunder fritids- og sportsaktiviteter, deltagelse i religiøse tjenester, møde og deltagelse i sociale arrangementer osv.
- Arbejdsgiveren skal tage ansvaret for, at arbejdstageren kender sine rettigheder, fx ved at give forklarende pjecer og foldere osv., for at sikre at arbejdstageren er opmærksom på sine lovbestemte rettigheder. Arbejdsgiveren skal også gøre det muligt for arbejdstageren at søge information og rådgivning vedrørende sådanne rettigheder fra en fagforening, advokatbureau el. lign. I henhold til international og national lovgivning vil arbejdsgiveren på ingen måde begrænse arbejdstagerens ret til fagforeningsmedlemskab og repræsentation. Dette ville naturligvis blive forbedret gennem social dialog og i sidste ende øge adgangen til kollektive forhandlinger.

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



ARBEJDSMILJØ OG SIKKERHED

For hjemmearbejdere angiver Den Internationale Arbejdsorganisation, ILO-konvention 189 i artikel 13 minimumsstandarder for arbejdsmiljøet. På grund af sektorens art drager kun en lille del af arbejdstagere fordel af forebyggende foranstaltninger og uddannelse. Faktisk dækker det nuværende EU-rammedirektiv om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen²⁶ formelt ansatte arbejdstagere undtagen arbejdstagere, der er direkte ansat i private husstande. EU-OSHA har fokuseret på de nye problemer for arbejdere inden for sektoren, men den største udfordring er stadig, at disse arbejdere er svære at nå, og håndhævelse er vanskelig.

Foranstaltninger, der sigter mod at reducere erhvervsmæssige risici, hindres af tre iboende elementer i levering af tjenesteydelser i hjemmet:

- arbejdspladsen er i de fleste tilfælde tjenestebrugerens private hjem;
- arbejdstagere arbejder alene eller kun i kontakt med tjenesternes modtagere;
- arbejdstagere arbejder i flere forskellige private husstande.

Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur (EU-OSHA) gennemførte en kampagne for sunde arbejdspladser i 2018-2019, der fokuserede på farlige stoffer. Kampagnen var målrettet mod ikke-specialister og sigtede mod at øge bevidstheden for personer, der arbejder med kemikalier, som ikke har forudgående viden om, hvordan de håndteres korrekt. Biologiske risici omfatter uhygiejniske tilstande, patienters sundhedsmæssige tilstand, vand af dårlig kvalitet, skarpe instrumenter og dyrebid. Derfor kombineres biologiske og kemiske farer ofte med risici. Når det kommer til farlige stoffer, er hovedtyperne rengørings- og desinfektionsmidler. Et andet risikoområde er håndtering af medicinsk udstyr og farmaceutisk affald.

Den Internationale Arbejdsorganisation, ILO-konvention 170 om sikkerhed ved anvendelse af kemikalier på arbejdspladsen giver en plan for forsvarlig håndtering af kemikalier. Konventionen fastlægger arbejdsgiverens, producentens og leverandørens ansvar samt arbejdstagerens pligter og rettigheder, herunder retten til information.

Det europæiske direktiv om sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen dækker alle arbejdstagere, der er ansat hos arbejdsgivere, herunder praktikanter, men ikke husarbejdere, som arbejder i private hjem. Derfor vedtog Forening for internationale husarbejdere (IDWF) en OHS-beslutning i november 2018 for at bekræfte sit tilsagn om at beskytte husarbejdere, hvis sundhed og sikkerhed ikke er tilstrækkeligt beskyttet i deres arbejdsmiljø. Resolutionen anbefaler overvejelse af husarbejdernes sundhed og sikkerhed i deres opgaver, oprettelse af en instruktionsvejledning om uddannelse i arbejdssikkerhed på arbejdspladsen for husarbejdere, uddannelse inden for sundhedsforebyggelse og arbejdssikkerhed for husarbejdere og bevidstgørelse og uddannelse om husarbejderen brug af beskyttelsesudstyr.

I Belgien er det sociale kuponssystem en erklæret og subsidieret arbejdssektor, der beskæftiger 125.000 arbejdstagere. Hver arbejdstager drager fordel af en ansættelseskontrakt i overensstemmelse med den kollektive overenskomst, som regulerer arbejdsvilkår og adgang til social sikring. I denne sammenhæng blev der oprettet en uddannelsesfond til at tilbyde uddannelse til husholdningsarbejdere angående arbejdsrelateret ergonomi (rengøring og strygning), sikkerhed og hygiejne, information om forebyggelse af rygsmerter og sikkerhed vedrørende rengøringsprodukter.

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

Derudover er der blevet oprettet en ny bæredygtighedsfond i det belgiske kuponsystem med fokus på, hvordan man bruger kemikalier og grønne produkter, som ikke nødvendigvis er sikre. Der vil blive arrangeret yderligere uddannelse for husarbejdere om dette emne. En undersøgelse fra Free University of Brussels fokuserede også på sundhedsrisici i rengøringsindustrien. Undersøgelsen giver betydelig indsigt, herunder i forskelle i dødeligheden mellem rengøringspersonale, manuelle og ikke-manuelle arbejdere, hvilket viser, at antallet af dødsfald er højere for rengøringsassistenter.²⁷ Dødelighed synes at være forårsaget af lungekræft, lungebetændelse, iskæmisk hjertesygdom og cerebrovaskulær sygdom. Selvom undersøgelsen ikke yderligere kiggede på årsagerne til ugunstige sundhedsmæssige forhold, er det rimeligt at argumentere for, at rengøringspersonale kan blive udsat for kemiske produkter, biologiske farer, vanskelige fysiske arbejdsforhold og forskellige psykologiske risikofaktorer.

Start People yder oplysningsaktiviteter, herunder et projekt ledet i samarbejde med sektoruddannelsesfonden for at uddanne coaches til hushjælp, som kan informere deres kolleger om de potentielle risici ved jobbet. Start People producerede også adskillige ressourcer rettet til både brugere og arbejdstagere, såsom:

- et kommunikationshæfte til brugere, hvor de kunne notere anmodninger om specielle tjenester og en værktøjskasse til arbejdstagere til at gemme kommentarer og spørgsmål til disse anmodninger;
- en folder til nye brugere med gode råd og driftsbaseret information om sikkerhed;
- siden 2018, rabatter på miljøvenlige produkter;
- nyhedsbreve sendt både til brugere og arbejdstagere, der indeholder artikler om emner, herunder sundhed og sikkerhed;
- et sikkerhedshæfte udarbejdet til arbejdstagere i samarbejde med et forsikringselskab;
- personligt beskyttelsesudstyr til arbejdstagere;
- flere uddannelsessessioner om sundhedsrelaterede temaer, herunder grundlæggende træning i sikkerhed og produktkendskab;
- en psykologisk supporttjeneste og et lægehold, som støtter arbejdstagere, der lider af langvarige sygdomme; endelig gives der også træning til jobkonsulenter og ledere for at hjælpe dem med at styre ansættelsesforhold bedre. De opfordres også til at deltage i oplæring for hushjælp.

På baggrund af ovennævnte bør medlemsstaterne indtage følgende holdninger for at sikre arbejdsmiljøstandarder for arbejdere i sektoren for tjenesteydelser i hjemmet:

- Arbejdsgiveren skal sikre, at al arbejdsaktivitet for arbejdstagere i sektoren er sikker og uden sundhedsrisici. Denne pligt gælder for enhver person, som kan blive berørt af organisationens aktiviteter (fx andre mennesker til stede i hjemmet på det tidspunkt, hvor arbejdstageren arbejder);
- Da denne type arbejde finder sted uden tilsyn på stedet, er der behov for politikker og procedurer for at sikre, at der er klare rapporterings- og reaktionsprocesser;
- Arbejdstagere i denne sektor bør have adgang til en mobiltelefon i nødsituationer og for sikre åben kommunikation mellem arbejdstagere og -givere;
- Der bør være en manual, der inkluderer beskrivelser af opgaven, belastningen, miljøet og individuelle egenskaber;
- Roller og ansvar vedrørende levering, vedligeholdelse og reparation af udstyr skal afklares mellem brugeren og udbyderen og fastlægges gennem en vurdering af miljøet i hjemmet.

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

Der er også nogle almindelige sundheds- og sikkerhedsproblemer, som de fleste tjenesteydelser i hjemmet også deler, såsom:

- ingen adgang til sygeorlov;
- natarbejde kan have alvorlige sundhedsmæssige konsekvenser;
- når en persons hjem bliver en arbejdsplads, skal de lovmæssige krav til sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen overholdes;
- arbejdsgivere tager ikke ansvar for at håndtere farerne;
- biologiske farer;
- fare for at glide, falde eller snuble;
- arbejdstagere kan arbejde alene (planer ved nødstilfælde, mobiltelefon, kommunikation mellem arbejdsgiver og -tager);
- manual om håndtering af mennesker, der inkluderer løft, brusebad og toilet (opgave, individ, belastning, miljø).

Sundhed på arbejdspladsen vil fortsat være en betydelig udfordring fremover. Og det skal løses gennem social dialog.

Afslutningsvis er der masser af vejledning til arbejdsgivere og -tagere om deres ansvar. Det kan ikke understreges nok, at der er behov for social dialog og kollektive forhandlinger for at fremme arbejdstager- og arbejdsgiverrettigheder i denne sektor.

Medlemsstaterne skal indføre systemer, som reducerer prisen for brugerne uden at gå på kompromis med arbejdstagernes vilkår. Det er derfor nødvendigt at undgå nedsættende systemer til fordel for efterspørgselsstøttesystemer såsom servicekuponer eller skattefradrag, der tillader normale arbejdsvilkår.



Dette projekt er finansieret
af Den Europæiske Union.
(Ad-PHS - VS/2018/0344)