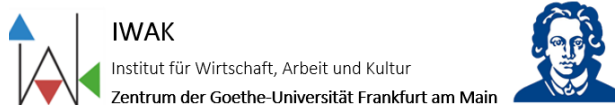


A MUNKÁLTATÓK ÉS A MUNKAVÁLLALÓK JOGAINAK ÉS KÖTELEZETTSÉGEINEK FEJLESZTÉSE

ALPHS
Advancing Personal and Household Services



Partnerek



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



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



HÁTTÉR

A Személyes és Háztartási Szolgáltatások munkaigényes ágazatok. A háztartási munka és az otthoni gondozás a leggyorsabban növekvő foglalkozások közé tartozik a mai szolgáltató gazdaságokban. A legfrissebb becslések szerint 2025-ig 2,8 millióval több személyi gondozói munkahely jön majd létre.¹

Világszerte több mint 400 millió ember vesz részt ebben a munkában. Európa esetében a hivatalos adatok szerint 2020-ban 6,3 millió hivatalos PHS-munkavállaló volt.² További becslések alapján Európában ebben az ágazatban egymillió nem dokumentált (gyakran bevándorló) munkavállaló van.³ Itt kell megjegyeznünk, a nem dokumentált és a nem bejelentett munkavállaló nem ugyanazt a fogalmat takarja - azonban a kategóriák gyakran átfedhetik egymást.

A nem dokumentált munkavállaló az a munkavállaló, aki nem rendelkezik munkavégzéshez megfelelő jogi dokumentumokkal. Ezzel szemben a nem bejelentett munkavállaló az, aki a jogi kereteket megkerülve dolgozik (és gyakran nem fizet adót). A fő különbség az, hogy a nem bejelentett munkavállalók törvényesen jogosultak munkavállalásra az EU-ban. Átfedés általában akkor van, amikor a nem dokumentált munkavállalók nem bejelentetten végeznek munkát, és ezt állami szinten szinte lehetetlen megbecsülni vagy nyomon követni. Ezeknek a munkavállalóknak mindkét típusa kiszolgáltatott helyzetben van és magasabb szintű diszkriminációval kell szembenéznük.

Annak ellenére, hogy a PHS a családokat felszabadítva lehetővé teszi a tagok számára a gazdaság más területein való intenzívebb részvételt, az ágazat továbbra is alulértékelt. Számos országban a PHS munkákat a munkaerő- és a szociális védelem hiánya vagy alacsony szintje, és végső soron a PHS-munkavállalók és munkáltatóik közötti hatalmi egyensúlyhiány jellemzi. A hatalmi egyensúlyhiány elsősorban annak tudható be, hogy az emberek otthona munkahellyé válik, ami fokozott kockázatnak, megkülönböztetésnek és kiszolgáltatottságnak teszi ki a munkavállalókat. Az a kulturális feltételezés, miszerint a PHS képzés nélküli munkaerőt jelent, és nem pedig egy szakma, ahhoz vezet, hogy egyes munkáltatók nem tekintik magukat munkáltatóknak, következésképpen nem látják szükségét annak, hogy vállalják a munkáltató formális szerepét. Nem foglalkoznak a munkakörülményekkel, és nem vállalnak szervezett formában felelősséget a munkakörnyezetért. A munkáltatók közül is sokan lehetnek kiszolgáltatott helyzetben lévő személyek (különösen otthoni gondozás esetében), ami a munkáltatókkal szembeni visszaélésekhez is vezethet.⁴ Például, ha a munkáltató fogyatékossgal élő személy, nagyobb a bántalmazás kockázata.

Jelenleg túl sok olyan rendszer van, amelyben a munkakörülmények a normálistól eltérőek (például Németországban a minimunkák, Spanyolországban a háztartási alkalmazottakra vonatkozó speciális rendszer vagy Hollandiában az otthoni szolgáltatásnyújtás - lásd a nemzeti jelentéseket). Ezek a rendszerek elsősorban a költségek csökkentése érdekében léteznek (kevesebb szociális hozzájárulás, kevesebb jog).

Néhány európai országban a házimunka és az otthoni gondozás formáira még mindig nem „munkaként” tekintenek, ezért nem jelentik be és nem is ismerik el őket. Az NMSZ 189. sz. egyezményét eddig csak hét EU-tagállam (Belgium, Finnország, Németország, Írország, Olaszország, Portugália és Svédország) ratifikálta. Ezért tekintjük az NMSZ 189. sz. egyezmény ratifikálását alapvető első lépésnek. Hamis lenne azonban azt feltételezni, hogy a ratifikáció automatikusan javítani fogja a PHS-munkavállalók jogait; még mindegyik országra nagyon sok feladat vár. Következésképpen sok PHS-munkavállaló még továbbra sem rendelkezik ugyanazokkal a jogokkal, mint más munkavállalók, és gyakran törvényes szürke zónákban dolgoznak. Egy, a Cseh Köztársaságban végzett felmérés szerint például a 400, házimunkát végző bevándorló nő közül 53%-uk saját elmondása szerint nem rendelkezik munkaszerződéssel.⁵ Az ezeket a munkákat végző, főleg bevándorló nők gyakran táppénz, nyugdíj, szabadság vagy egyéb szokásos járadékok nélkül dolgoznak. Írországban például egy 500 nem dokumentált, bevándorló munkavállalóval készített felmérés feltárta, hogy 30%-uk magánháztartásokban háztartási alkalmazott, és többségük idősebb felnőtteket gondoz.⁶

Ezek a foglalkoztatási feltételek megkövetelik a munkaátvitel, a munkavállalók és más érdekeltek, beleértve a végfelhasználókat, például az időseket, a gyermekeket és a fogyatékossgal élő személyek jogainak és kötelezettségeinek jobb megértését.

1 https://skills panorama.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): Házimunka - Lenézve és Alábecsülve, <https://picum.org/worked-15-hour-days-7-days-week-caring-domestic-care-workers-vital-us/>

6 Lásd: Írországi Migránsok Jogi Központja: Írország, az Otthon. Elemzés a nem dokumentált bevándorlók jelenlegi helyzetéről Írországban, <https://picum.org/worked-15-hourdays-7-days-week-caring-domestic-care-workers-vital-us/>



A KÜLÖNBÖZŐ ÉRDEKELT FELEK ALAPVETŐ JOGAI ÉS KÖTELEZETTSÉGEI

A PHS területén mind a munkáltatók mind a munkavállalók érdekelt felek, de nem szabad megfeledkeznünk a gondozottakról, más néven a végfelhasználókról sem. A végfelhasználó és a munkáltató néha nem, míg bizonyos esetekben egy és ugyanaz a személy. Ha a végfelhasználó egyben munkáltató is, bizonyos fokú óvatossággal kell eljárni, mert ez a személy kiszolgáltatott csoportba is tartozhat.

Az Eurodiaconia otthoni gondozási szolgáltatásokra vonatkozó irányelvei szerint „elengedhetetlen, hogy a hatóságok megvédjék a felhasználókat a rossz minőségű szolgáltatás nyújtó otthoni gondozóktól, és a felhasználók és/vagy családtagjaik rendelkezésére bocsássák a szükséges eszközöket jogaik gyakorlásához”.⁷ Tekintettel a „személyközpontú szolgáltatások” iránti igény egyre növekvő hangsúlyára, fontos megvizsgálni a munkavállalók és a munkáltatók, valamint a végfelhasználók jogait és kötelezettségeit. A személyközpontú közvetlen gondozás nagyobb önállósággal ruházza fel a végfelhasználót, és aktívabb szerepvállalást valamint fokozottabb ellenőrzést ír elő a közvetlen gondozási kapcsolatban.

Ahhoz, hogy a személyközpontú szolgáltatások biztosítása megvalósulhasson, mindegyik érdekelt fél számára szükséges kialakítani egy bizonyos szintű képzést és tudatosságot. A felelősséget nem viselheti csak az egyik vagy csak a másik fél; a közvetlen gondozási környezet megteremtésében mindkét félnek ki kell vennie a részét. Nézzük például a fogyatékosággal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezményt, amely rögzíti a fogyatékosággal élő személyek azon jogát, hogy „közösségekben, másokkal egyenlő választási lehetőségekkel éljenek”, és előírják az államok számára, hogy hozzáférést biztosítsanak az „otthoni, bentlakásos és egyéb közösségi támogató szolgáltatások széles skálájához, beleértve a közösségekben való élet és beilleszkedés támogatását, valamint a közösségtől való elszigetelődés vagy elkülönülés megelőzéséhez szükséges személyes segítséget” (19. cikk).

A tartós közvetlen gondozási szolgáltatásokat igénybe vevők tekintetében az Egyesült Nemzetek Szervezetének az idősebb személyekre vonatkozó alapelvei, amelyeket a Közgyűlés 1991. december 16-i 46/91 határozatával fogadtak el, kimondják, hogy „Az idősebb emberek számára meg kell teremteni a lehetőséget arra, hogy olyan környezetben éljenek, amely biztonságos és alkalmazkodik a személyes preferenciákhoz és változó képességeikhez”, valamint hogy „az időseknek lehetőséget kell biztosítani arra, hogy a lehető leghosszabb ideig saját otthonukban maradjanak”.⁸ Széles körben elfogadott az is, hogy az öregedéssel gyakran együtt jár a hosszú távú egészségkárosodások kialakulása, ami azt jelenti, hogy a segítségre szoruló idős emberek az ENSZ CRPD egyezmény elvei alá sorolandók be.⁹ A PHS fejlesztése érdekében kihasználhatjuk a meglévő jogi keretek előnyeit.

Ugyanakkor összeponosítanunk kell az NMSZ 189. sz. egyezmény 3.2. cikkének végrehajtására, amely kimondja, hogy a háztartási alkalmazottak alapvető munkahelyi jogainak négy dimenziója van: „a) az egyesülési szabadság és a kollektív tárgyalásokhoz való jog tényleges elismerése; b) a kényszermunka és a kötelező munkavégzés minden formájának megszüntetése; c) a gyermekmunka hatékony felszámolása; és a d) diszkrimináció megszüntetése a foglalkoztatás és alkalmazás tekintetében.” Emellett a tagállamoknak az NMSZ 138. és 182. egyezményével összhangban meg kell állapítaniuk és érvényesíteniük kell a háztartási munka minimális életkorát.

Azokban az országokban, ahol az egyezmények ratifikációja megtörtént, nyomon kell követnünk és biztosítanunk kell a megfelelést. Európai szinten az EGSZB véleménye a bentlakó közvetlen gondozókról legújabban a következőket mondta ki: „A foglalkoztatásban lévő bentlakó közvetlen gondozókat nem szabad kizárni a vonatkozó uniós és tagállami foglalkoztatással kapcsolatos előírásokból, többek között: megfelelő javadalmazás, az egészség és biztonság védelme, a társadalombiztosításhoz, valamint az egyesülési szabadsághoz és a kollektív tárgyalásokhoz való jog”.¹⁰ Ez csak néhány példa a kötelezettségeket leíró jelenlegi keretrendszerre. Egy átfogóbb, az összes meglévő keretet felülvizsgáló felülvizsgálatot kell végezni. Ennek a felülvizsgálatnak figyelembe kell vennie ezeknek a keretrendszereknek a hatását, és azt, hogy ezeket a helyi kontextusban valóban végrehajtják-e.

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>

MUNKASZERZŐDÉSEK



Példák a munkaszerződésekre sokféle összefüggésben léteznek, és elengedhetetlen itt kiemelni, hogy ahol a szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalás nem létezik, néhány ország és szervezet munkaszerződés-mintákat dolgozott ki a családok számára. A munkavállalóknak joguk van olyan munkaszerződéshez, amely többek között a megfelelő jogszabályokra vonatkozó hivatkozásokat, valamint átlátható és kiszámítható munkaidőt és feltételeket tartalmaz. Vannak továbbá olyan iránymutatások és weboldalak, amelyek segítik a munkáltatókat és a munkavállalókat egy új szerződés tárgyalása során. A kollektív tárgyalások hiányában az egyes munkavállalók hátrányos helyzetben vannak, és gyakran nem áll hatáskörükben jobb munkakörülményekről tárgyalni. A nők, a bevándorlók, a nem fehér bőrű emberek és a munkakörnyezetben domináns nyelvtől eltérő nyelvet beszélők mind jelentős hátrányban vannak a munkaszerződések tekintetében. Ezek a helyzetek hihetetlenül megérették a változtatásra.

A Caritas Europa szerint „A bentlakó közvetlen gondozóknak ugyanolyan munkavállalói jogokkal kell rendelkezniük, mint a célország többi dolgozójának”.¹¹ Ennek értelmében annak az országnak a jogai az alkalmazandók, ahol a személy a munkát végzi. A végrehajtás biztosítása érdekében az EU-tagállamoknak együtt kell működniük egymással. Ezen alapvető foglalkoztatási jogok védelmének garantálása érdekében az EU-tagállamoknak „el kell különíteniük az egy adott munkához vagy munkáltatóhoz kiállított munkavállalási engedélyeket, és lehetőséget kell kínálniuk az engedély típusának és státuszának megváltoztatására egy adott országban”.¹²

Az NMSZ 189. sz. egyezményének 16-18. cikke előírja a nemzeti bíróságokhoz, a törvényszékekhez vagy más vitarendezési mechanizmusokhoz való megfelelő hozzáférést. Sok esetben ez arra kényszeríti az ágazatban jelenleg dolgozókat, hogy rendezzék státuszukat. Javasoljuk, hogy a tagállamok hozzanak létre egy „tűzfalat”, amely egyértelműen elkülöníti a munkaügyi hatóságokat és a bevándorlási végrehajtási szolgálatokat. Ezen túlmenően az EU-tagállamoknak biztosítaniuk kell a hatékony és hozzáférhető megfelelési mechanizmusokat, és rendelkezniük kell a munkaügyi ellenőrzésről, a végrehajtásról és a büntetésekről.

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/>

FOGLALKOZTATÁSI MODELLEK



Különböző foglalkoztatási modellek és szervezetek léteznek, beleértve a nonprofit szervezeteket, a nem kormányzati szervezeteket, az állami és a magáncégeket. Egyrészt létezik a közvetlen foglalkoztatás és másrészt vannak közvetítők vagy szolgáltatók. Más esetekben a PHS munkavállalói önálló vállalkozóként működnek.¹³ Léteznek olyan kormányzati és munkaügyi ügynökségek által bevezetett szolgáltatási utalványrendszerek is, amelyek közvetlenül alkalmaznak munkavállalókat. Az NMSZ 189. sz. egyezményének 15. cikke alapján:

- a munkáltatók feladata megvédeni a munkavállalókat a csalárd toborzási gyakorlatoktól;
- a felszámított díjakat tilos levonni a javadalmazásból.

A Caritas Europa szerint „ahhoz, hogy a toborzás az összes érintett fél szemszögéből sikeres legyen, a toborzásnak/ megbeszéléseknek emberségesnek, az emberi jogokat tiszteletben tartónak és felelősségteljesen megtervezettnek kell lenniük”.¹⁴

Érdemes megjegyezni, hogy minden otthoni gondozó munkáltatóra nézve biztosítani kell, hogy:

„az ápoló és közvetlen gondozói személyzetet a helyszínen támogassák, technikai és személyes kérdésekben segítsék, és rendelkezzenek az általuk választott nyelven elérhető kapcsolattartóval. Az az élmény, hogy egy tartós közvetlen gondozásra szoruló személy otthonában előre nem látható kockázatokkal magukra maradnak, vagy az, hogy egy hirtelen döntéshozatali helyzetben nem tudják a családtagokat elérni, a bentlakó közvetlen gondozók egyik sajátos terhe, amelyet az állás megtervezésekor előre el kell hárítani.”¹⁵

Ez minden PHS-munkáltatóra vonatkozóan igaz, és a munkáltatók legjobb gyakorlatainak részét kell, hogy képezze.

¹³ A különböző foglalkoztatási modellek meghatározását lásd az Ad-PHS helyzetjelentésében.

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> - ez a toborzó ügynökségekre vonatkozik de az Ad-PHS konzorcium úgy véli, hogy ez mindenki számára alkalmazható.



**SZERVEZKEDÉSI JOG,
EGYESÜLÉSI
SZABADSÁG
ÉS KOLLEKTÍV
TÁRGYALÁSOK**

A PHS-munkavállalók összeszervezése nehéz. Minden nap relatív elszigeteltségben és egymástól függetlenül dolgoznak a magánháztartásokban. Bizonyos esetekben napokba, hetekbe vagy hónapokba telhet, mire a PHS-munkavállaló kapcsolatba kerül egy kollégájával, és a közvetlenül alkalmazott munkavállalók pedig ritkán tudnak beszélni más munkavállalókkal a munkahelyükön kívül. Egyes szervezetek olyan közös kérdések felvetésével dolgoznak a munkavállalók összeszervezésén, mint például a munkahelyi egészségvédelem és biztonság. Az EFFAT kifejlesztett egy eszköztárat, amely támogatja a szakszervezeteket a munkavállalók megszervezésére irányuló erőfeszítésekben, és a szakszervezetek részéről más ígéretes gyakorlatok is érkeztek.¹⁶ Kollektív tárgyalások vannak a magánszemély munkáltatókat képviselő szakszervezetek és egyesületek között Franciaországban, Németországban és Olaszországban. Kollektív tárgyalások folynak a szakszervezetek és az egyéni vállalkozások között, amelyek többek között Belgiumban, Finnországban és Svédországban biztosítják a munkavállalókat az EU-tagállamok háztartásai számára. Ezekkel a vállalatokkal a szakszervezetek egyénileg tárgyalnak a megállapodásokról.

Íme néhány fő szempont, amelyet a kollektív szerződések során figyelembe kell venni:

- A személyes és háztartási alkalmazottak gyakran szegénységben élnek;
- Ne lehessen megtorlással élni a munkavállalóval szemben, ha az a munkáltatóval szemben a munkajog megsértése miatt panasszal élt;
- Időhiánytól szenvedő munkavállalók: kiszámítható és átlátható munkaidőre van szükség ahhoz, hogy a háztartási alkalmazottak részt vehessenek a szakszervezeti tevékenységekben;
- Hozzáférés az általuk választott nyelven elérhető információkhoz a közösségi médián, e-mailen, SMS-en stb. keresztül;
- A belgiumi utalványrendszer segítette a munkáltatók megszervezésében, lehetővé téve a kollektív tárgyalások hasznos mivoltát.

A munkavállalók és a munkáltatók NMSZ 189. sz. egyezménye által rögzített egyik legfontosabb jog az egyesülési szabadság és a kollektív tárgyalásokhoz való jog. Ennek a jognak a túlnyomórészt női munkaerő „szervezkedési jogával” együtt kell járnia. A tagállamoknak meg kell teremteniük a megfelelő feltételeket a szociális párbeszéd kialakításához az ágazatban nemzeti szinten. Az Európai Uniónak támogatnia kell a munkáltatói és munkavállalói szervezetek európai szintű fejlesztését és strukturálását az Európai Szociális Párbeszéd kifejlesztésének hosszú távú céljával. Ezeknek a szervezeteknek az illegális foglalkoztatás csökkenéséhez kell vezetniük, főleg a közvetlen foglalkoztatás esetében, és kollektív összefüggésben támogatniuk kell az egyéni jogokat. A cél valójában a munkavállalók és a munkáltatók közötti munkakapcsolatok szabályozása, valamint annak lehetővé tétele, hogy az összes érdekelt fél tisztában legyen jogaival és kötelezettségeivel. Annak biztosítása, hogy ezek az „időhiánytól szenvedő” munkavállalók élhessenek a „szervezkedési joggal” és részt vehessenek a szakszervezeti tevékenységekben, elengedhetetlen az ipar fejlesztése szempontjából. Az uniós tagállamoknak garantálniuk kell, hogy a munkavállalók a munkaórákról szóló európai irányelvel, az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló irányelvel¹⁷ és a munka és a magánélet egyensúlyáról szóló irányelvel összhangban kiszámítható és átlátható munkaidővel rendelkezzenek.¹⁸ Ezen felül számos olyan jó gyakorlat létezik az Európai Unió kívül, amelyek biztosíthatják, hogy a PHS-munkavállalók hozzáférhessenek jogaikhoz. New York állam többek között arra utasította a munkáltatókat, hogy „egyetlen olyan munkavállaló ellen se éljenek megtorlással, aki panaszt tesz a munkáltatónál vagy a Munkaügyi Minisztériumnál a munkajog megsértése miatt”.¹⁹ A munkavállalóknak nem kell félniük a jogsértések bejelentése miatt, és bár az utasítás ki van adva, az, hogy a munkavállalók képesek legyenek kiállni magukért, különösen azok, akik munkáltatóikkal közvetlen kapcsolatban állnak, együttes fellépést és támogatást igényel részükről. Egyes európai országokban a kollektív tárgyalások nemzeti kollektív szerződések aláírásához vezettek a PHS-munkavállalók foglalkoztatásának és munkakörülményeinek javítása érdekében. Olaszországban a közvetlen foglalkoztatási ágazat szociális partnerei a bevándorló munkavállalók gyenge olasz nyelvtudását vagy gyakran írástudatlanságát azonosították a jogaikhoz és a kollektív szerződésekhez való hozzáférés akadályaként. Ebben a kontextusban, és azt lehetővé téve, hogy jelentősebb számú munkavállaló ismerhesse meg jogait, a kollektív szerződéseket hat nyelvre lefordították, így orosz és román változatokat vezettek be a hagyományos olasz, angol, francia és spanyol változatok mellett. A szociális partnerek általánosságban sikerként fogadták el ezt a tapasztalatot, mivel az ágazat szélesebb körű megértéséhez vezetett Olaszországban. Az azonban továbbra is kihívást jelent, hogy ezek a kollektív szerződések nem kapnak elegendő publicitást.

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>

Hatékony védelem a visszaélések, zaklatások és erőszak minden formája ellen (NMSZ 189. sz. egyezmény, 5. cikk)

Könnyű azt mondani, hogy a munkavállalóknak nem szabad tolerálniuk a visszaéléseket, de mint fentebb említettük, a munkavállalók gyakran elszigetelten végzik tevékenységüket. Tárgyalásokat kell folytatni a megfelelő védelemről a bántalmazás, a zaklatás és az erőszak minden formája ellen, ideértve a fizikai, pszichológiai vagy szexuális (szexualitás, nemiség, etnikum, vallás stb. alapján) jellegűeket is. Ezt szociális párbeszéd, a munkavállalók összeszervezése és legfőképpen kollektív tárgyalások révén lehet elérni.

Az egyik alapvető jog, amelyet garantálni kell, a munkavállaló és a végfelhasználó magánéletének tiszteletben tartása (NMSZ 189.sz. egyezmény, 6. cikk) (az idősekről szóló ENSZ-alapelvek, 14). Sem a PHS-munkavállalóknak, sem a közvetlen gondozást és a szolgáltatásokat igénybe vevőknek nem kell a visszaéléseket tolerálniuk. Ebben az összefüggésben az Eurodiaconia a „gondozók gondozása” mellett érvel, mivel ez „megakadályozza a kiegészi kockázatokat”.²⁰

Átlátható és kiszámítható munkaidő (NMSZ 189. sz. egyezmény, 7. cikk, 10. cikk)

Sok munkavállaló munkaideje az ügyfelek igényeinek és az igények rugalmas jellege miatt nem egyértelmű. Ezek az igények azonban nem súlyosbíthatják a jelenlegi egyenlőtlenségeket. Mint fentebb említettük, az EU munkaidőről szóló irányelve, valamint az újabb, átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló irányelv²¹ biztosítja mind a munkavállalók alapvető jogait, mind pedig azt, hogy a munkáltatók tisztában legyenek azzal, miként tájékoztassák munkavállalóikat. Ne felejtjük el azonban, hogy a családok vagy háztartások által közvetlenül foglalkoztatott PHS-munkavállalók kizárásra kerülnek az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló legújabb irányelv hatálya alól, ha tényleges munkaidejük (háztartásonként) egy négy egymást követő hét referencia-időszakban heti három óra átlagával egyenlő vagy kevesebb. Érdemes továbbá azt is megjegyezni, hogy ez az irányelv előírja, hogy „A tagállamoknak képesnek kell lenniük egyedi szabályok megállapítására annak érdekében, hogy felmentsék a háztartásokban a háztartási alkalmazottak munkáltatójaként eljáró egyéneket az irányelv alábbi követelményei alól: különböző típusú foglalkoztatás iránti kérelmek mérlegelése és megválaszolása; kötelező, ingyenes képzés biztosítása; valamint kedvező vélelmeken alapuló jogorvoslati mechanizmusok biztosítása olyan információk esetén, amelyek az ezen irányelv alapján a munkavállaló számára átadandó dokumentációból hiányoznak”. Ezek a felmentések a közvetlen alkalmazásban álló munkavállalókat olyan helyzetbe hozzák, amelyben nagyobb valószínűséggel szenvednek el visszaéléseket.

Az NMSZ 189. sz. egyezménye szerint a PHS-munkavállalók jogosultak a normál munkaidőre, korlátozott napi és heti ledolgozott óraszámra, heti és napi pihenéssel és fizetett szabadsággal:

- heti minimum 24 egymást követő óra pihenés;
- túlórákompenzáció;
- készenléti munka: rugalmas, de védelmet igényel a „véget nem érő” munkaórák ellen.

Érdemes megjegyezni, hogy az európai munkaidő-irányelv (a munkaidő szervezéséről szóló, 2003. november 4–11-i 2003/88/EK irányelv) alapján a munkaidő átlagosan nem haladhatja meg a napi 13 és a heti 48 órát (a túlórákkal együtt), egy 4 hónapos referencia-időszakot figyelembe véve. A 7 naponkénti minimális pihenő 35 óra folyamatos pihenést (24 óra plusz minimum 11 órás éjszakai pihenés) jelent, és amint a munkanap meghaladja a 6 órát, minimális pihenőidőt biztosítandó, amelynek részleteit nemzeti szinten törvényben vagy kollektív szerződésben kell szabályozni. Ám mindez megváltozhat, ha állandó közvetlen gondozásra van szükség, és noha az irányelv jó szándékú, nem feltétlenül érvényesíthető minden esetben. Az irányelv felváltható a kollektív tárgyalási folyamat révén, vagy alkalmazásának nemzeti szinten való megvalósításának módjával is.

Sok munkavállalónak nem egyértelmű a munkaideje, sokakat pedig ügynökségek alkalmaznak, nulla órás szerződéssel. Az ilyen típusú szerződések hosszú és pihenésmentes munkaidőhöz és a munkavállalók kizsákmányolásához vezetnek.

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>

A szerződések javítása érdekében a következőket kell figyelembe venni, és ezeket a munkáltatóknak a munkavállalók bérlapjain is részletesen fel kell tüntetniük:

- fizetési intervallum (heti, kétheti vagy havi);
- órabér;
- a túlórák kifizetéseinek részletei az elfogadott normát meghaladó összes órára vonatkozóan;
- az összes adó- vagy társadalombiztosítási járulék részletei;
- a fizetés egyéb levonásainak (amelyek csak előzetes egyeztetés után hajthatók végre) részletei.

A munkaidőt szerződéssel kell fenntartani, és a munkáltatóknak és a szakszervezeteknek ezt be kell építeniük az ágazati kollektív szerződéseikbe vagy törvényekbe. Például az Olaszországi, 1958-as 339. sz. törvény a Háztartási munkáról a munkaidőre, a heti pihenésre és az ünnepekre vonatkozik. A szakszervezetek szerint ez egy létfontosságú intézkedés volt arra vonatkozóan, hogy a fizetett háztartási munkát „munkának” ismerjék el.

Foglalkoztatási jogok (NMSZ 189. sz. egyezmény, 8. cikk)

Az Eurodiaconia otthoni gondozási szolgáltatásokra vonatkozó irányelvei szerint „elengedhetetlen, hogy a hatóságok megvédjék a felhasználókat a rossz minőségű szolgáltatás nyújtó otthoni gondozóktól, és a felhasználók és/vagy családtagjaik rendelkezésére bocsássák a szükséges eszközöket jogaik gyakorlásához”.

- Annak az országnak a jogai alkalmazandók, ahol a személy dolgozik;
- A Caritas Europa szerint „A bentlakó közvetlen gondozóknak ugyanolyan munkavállalói jogokkal kell rendelkezniük, mint a célország többi dolgozójának”;²²
- A tagállamoknak koordinálniuk kell egymással;
- A foglalkoztatási jogok garantálása érdekében „az egy adott munkához vagy munkavállalóhoz kiadott munkavállalási engedélyeket le kell választani az adott munkáról vagy munkáltatóról, és lehetőséget kell kínálni az engedély típusának és státuszának megváltoztatására az adott országban”. –amint azt a PICUM által a COFACE Families Europe, az EASPD (a fogyatékossgal élők számára szolgáltatást nyújtó szervezetek európai szövetsége), az Eurocarers és az UNI Europa szervezésében tartott kerekasztal javasolta.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/>

BÉREK ÉS JUTTATÁSOK



Mivel a PHS-munkavállalók gyakran szegénységben élnek, az NMSZ 189. sz. egyezményének 11. cikke kimondja, hogy a PHSmunkavállalókat rendszeresen, lehetőleg hetente ki kell fizetni, és társadalombiztosítási jogosultságot kell biztosítani számukra. A tagállamoknak és a munkáltatóknak továbbá korlátozniuk kell a természetbeni kifizetések számát, és biztosítaniuk kell a fizetett szülési szabadság minimális időtartamát, hogy a PHS-munkavállalók ne veszítsék el a jövedelmüket pont akkor, amikor a legnagyobb szükségük van rá. Ha a PHS-munkavállalóktól magas színvonalú szakmai szolgáltatásokat várunk el, őket oly mértékben kell megfizetni, hogy anyagilag stabil életmódot folytathassanak. Sok országban ez legalább a törvényben előírt minimálbér összegét fogja jelenteni, a nem alapuló megkülönböztetés nélkül. A deklaratív egyetemes szolgáltatási foglalkoztatási utalványrendszer (CESU)²⁴ lehetővé teszi a magánszemély munkáltatók számára, hogy egy platformon keresztül bejelenthessék munkavállalóikat. Mivel a magánszemély munkáltatók feltüntetik a munkaórák számát, valamint a fizetendő béreket és bónuszokat, ez a bejelentés automatikusan bérpapírok létrehozásával jár. Ez az alkalmazott számára garantálja az egészségbiztosítást, a munkanélküli-járadékot, a nyugdíjat stb. A havi adatok CESU weboldalon való online bejelentésekor a rendszer automatikusan kiszámítja az adó- és társadalombiztosítási járulékokat, és közvetlen beszedést hajt végre a háztartás bankszámlájáról. A munkáltató felelős azért, hogy a munkavállaló részletes bérpapírral rendelkezzen, amely a következőket tartalmazza:

- fizetési intervallum (heti, kétheti vagy havi);
- órabér;
- a túlórák kifizetéseinek részletei az elfogadott normát meghaladó összes órára vonatkozóan;
- az összes adó- vagy társadalombiztosítási levonás részletei;
- a fizetés egyéb levonásainak (amelyek csak előzetes egyeztetés után hajthatók végre) részletei.

²⁴ Fontos különbséget tenni a Franciaországban bevezetett deklaratív CESU és az előre fizetett CESU rendszerek között. Bár a rövidítés ugyanaz, két külön eszközzel van szó. A deklaratív CESU egy deklaratív és javadalmazási rendszer, míg az előre fizetett CESU egy szociális utalványprogram. Ebből adódóan a jelenlegi dokumentum csak a deklaratív CESU rendszerre összpontosít.



MUNKAHELYI KÖRNYEZET

A PHS munkahelyi környezete egyedülálló abban az értelemben, hogy a munkavégzésre az emberek otthonában kerül sor, egy olyan környezetben, amelyet egy klinikával vagy egy gondozási intézménnyel ellentétben tervezésekor nem közvetlen gondozásra alakítottak ki. Számos szempontot kell tudomásul venni és megvitatni ebben a kontextusban:

- A munkavállaló nem számoltatható el a szokásos munkamenet során bekövetkező törésekért vagy egyéb apró balesetekért. Rendkívüli károkozás esetén a fizetés egy százalékát lehet felszámítani, amely nem haladhatja meg a méltányosnak és észszerűnek tekinthető maximumot, minden észszerű körülményt figyelembe véve.

Az ilyen típusú politika problémája a kétértelműség, azaz az, hogy mi is az, ami észszerűnek tekinthető: el kell ismernünk, hogy sok olyan dolog van otthonunkban, amely eszmei értéke miatt pótolhatatlan.

- A munkáltatónak gondoskodnia kell a munkavállaló biztonságáról a munkavégzés során felmerülő minden tevékenység során.

Ez a munkáltató felelőssége; ahhoz azonban, hogy a munkáltató ezt kivitelezhesse, bizonyos szintű ismeretre van szüksége kötelessége vonatkozásában. Emellett észszerű lépéseket kell tenniük annak biztosítására, hogy a munkavállalók szükség esetén képzésben részesüljenek a megelőzési technikákról.

Utazás

Azoknak a PHS-munkavállalóknak, akik jelentős időt töltenek az otthonok közötti utazással, az utazási időt meg kell fizetni. Fontos győzelem volt, amikor az Európai Bíróság kimondta, hogy az állandó vagy szokásos irodával nem rendelkezőknek a napi munkaidejük részeként figyelembe kell venniük azt az időt, amelyet otthonuk, valamint első és utolsó munkahelyük között utazással töltenek.²⁵ Az utazás és a kapcsolódó költségek egy másik kérdéskör, amelyet a munkaügyi megállapodás tárgyalásakor figyelembe kell venni.

- A munkáltatónak a munkavállalót haladéktalanul meg kell térítenie a munkaviszonya során felmerült, saját zsebből fizetett költségeiért (például utazási viteldíjak, vásárlások gyermekeknek vagy a gondozásában állóknak, belépődíjak stb.).

A végfelhasználóval napi szinten végzett munka járulékos költségekkel jár, például hiányoznak az ételkészítéshez szükséges alapanyagok, vagy váratlanul elfogy a tisztítószer. A munkavállalóknak tudniuk kell, hogy a felmerülő járulékos költségeiket a lehető leghamarabb visszakapják. Néhány munkavállaló számára a kiadások visszatérítésére a havi fizetésükig várni egyet jelenthet azzal, hogy nem marad elég pénzük arra, hogy saját magukat elartsák.

Néhány fontos szempont, amire emlékezni kell:

- A munkáltatónak tiszteletben kell tartania a munkavállaló magánéletét és személyes méltóságát. Bentlakó háztartási alkalmazottak esetében (189. egyezmény, lenti 15. cikk) ez magában foglalja az alkalmazottak különálló, megfelelő elhelyezését, azaz olyan magánzobákat, amelyekhez az alkalmazott engedélyén rajta kívül senki más nem férhet hozzá.
- A munkáltatónak meg kell könnyítenie az alkalmazott számára a személyes tevékenységek szabad gyakorlását, ideértve a szabadidős és sporttevékenységeket, a vallási szertartásokon való részvételt, a találkozókát és a társadalmi eseményeken való részvételt stb.
- A munkáltatónak minden észszerűen elkövethetőt meg kell tennie annak érdekében, hogy a munkavállaló megismerje jogait (például magyarázó prospektusokkal és röpcédulákkal stb.) annak biztosítására, hogy a munkavállaló tisztában legyen törvényes jogosultságaival, és segítenie kell a munkavállalót abban, hogy az ezekkel a jogokkal kapcsolatos információkat és tanácsokat szakszervezettől, érdekképviselési szervektől stb. megkaphassa. A nemzetközi és a nemzeti jogszabályoknak megfelelően a munkáltató semmilyen módon nem korlátozhatja a munkavállaló jogát a szakszervezeti tagságra és képviselésre, mely természetesen javulna a szociális párbeszéd révén, és végső soron növelné a kollektív tárgyalásokhoz való hozzáférést.

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



MUNKAHELYI EGÉSZSÉGVÉDELEM ÉS BIZTONSÁG

A háztartási alkalmazottakra vonatkozóan az NMSZ 189. sz. egyezményének 13. cikke meghatározza a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági minimumkövetelményeket. Az ágazat jellegzetességei okán a PHS-munkavállalóknak csak egy kevés hányada részesül biztonsági és egészségvédelmi intézkedésekben és képzésben. A munkahelyi biztonságról és egészségvédelemről szóló jelenlegi uniós keretirányelv²⁶ valójában a hivatalosan foglalkoztatott PHS-munkavállalókra vonatkozik, ám a magánháztartások által közvetlenül alkalmazott munkavállalókra nem. Az EU-OSHA a PHS-munkavállalók felmerülő problémáira összpontosított, de a legfontosabb kihívás továbbra is az marad, hogy ezek a munkavállalók nehezen elérhetők, és a végrehajtás nehéz.

A munkahelyi kockázatok csökkentését célzó intézkedéseket a PHS-ellátás három belső eleme akadályozza:

- a munkahely a legtöbb esetben a szolgáltatás kedvezményezettjének magánlakása;
- a PHS-munkavállalók tevékenységeiket egyedül vagy a szolgáltatás kedvezményezettjeivel kapcsolatban állva folytatják;
- a PHS-munkavállalók átlagban egy tucat különböző magánháztartásnál dolgoznak.

Az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA) vezette azt az 2018-2019-es „Egészséges munkahelyek” kampányt, amely a veszélyes anyagokra összpontosított. A nem szakembereket megcélzó kampány célja azoknak a vegyszerekkel dolgozó személyeknek a figyelemfelkeltése volt, akik nem rendelkeznek előzetes ismeretekkel az ilyen jellegű anyagok megfelelő kezeléséről. A biológiai veszélyek közé tartoznak az egészségtelen körülmények, a betegek egészségi állapota, a rossz vízminőség, az éles eszközök és az állati harapások. Így a biológiai és kémiai veszélyek gyakran kockázatokkal társulnak. Ami a veszélyes anyagokat illeti, a fő termékek a tisztítószeres és a fertőtlenítők. Egy másik kockázattal járó terület az orvosi berendezések és a gyógyszerhulladék kezelése.

A vegyi anyagok munkahelyi használatának biztonságáról szóló 170. számú NMSZ-egyezmény a vegyi anyagok hatékony kezeléséhez biztosít tervezetet. Az egyezmény meghatározza a munkáltatók, a gyártók és a beszállítók felelősségét, valamint a munkavállalók köteleseit és jogait, beleértve a tájékoztatáshoz való jogot is.

A munkahelyi egészségvédelemről és biztonságról szóló európai irányelv kiterjed a munkáltatók által alkalmazott minden munkavállalóra, a gyakornokokat is beleértve, azonban a magánlakásokban dolgozó háztartási alkalmazottakat nem említi. Ennek következtében a nemzetközi háztartási alkalmazottak szövetsége (IDWF) 2018. novemberében elfogadta az OHS állásfoglalását, abból a célból, hogy megerősítse elkötelezettségét azon háztartási alkalmazottak védelme mellett, akiknek egészsége és biztonsága munkakörnyezetükben nincs kielégítő módon garantálva. Az állásfoglalás javasolja a háztartási alkalmazottak egészségének és biztonságának figyelembe vételét feladataik végrehajtása során; egy használati utasítás kidolgozását a háztartási alkalmazottak munkavédelmi oktatásáról; a háztartási alkalmazottak képzését az egészségmegelőzéséről és munkahelyi biztonságról; valamint figyelemfelkeltést és oktatást a védőfelszerelések háztartási alkalmazottak általi használatáról.

Belgiumban a szociális utalványrendszer egy bejelentett és támogatott házimunka-ágazat, amely 125 000 munkavállalót foglalkoztat. A kollektív szerződés értelmében minden munkavállaló részesül olyan munkaszerződésben, amely szabályozza a munkakörülményeket és a társadalombiztosításhoz való jogosultságot. Ezzel összefüggésben képzési alapot hoztak létre a háztartási alkalmazottak számára a munka ergonómiájáról (takarítás és vasalás), a biztonságról és a higiéniaról, a hátfájás megelőzéséről; valamint a tisztítószeres biztonságos használatáról.

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

Ezenkívül a belga utalványrendszerben egy új fenntarthatósági alapot létesítettek, a nem feltétlenül biztonságos vegyszerek és zöld termékek használatának módjára összpontosítva. A háztartási alkalmazottak számára a témában továbbképzések lesznek. A Brüsszeli Szabadegyetem egyik tanulmányának központi témája a takarítóiparral járó egészségügyi kockázatok. A tanulmány jelentős betekintést nyújt, mégpedig a takarítók, a fizikai dolgozók és a nem fizikai munkát végzők halálozási arányának különbségeibe, rámutatva arra, hogy a takarítással foglalkozó személyek esetén magasabb a halálozások száma.²⁷ A jelek szerint a halálozást tüdőrák, tüdőgyulladás, iszkémiás szívbetegség és agyi érbetegség okozza. Bár a tanulmány nem vizsgálta tovább a káros egészségi állapot okait, ésszerűen állíthatjuk, hogy a takarítók vegyi termékeknek, biológiai veszélyeknek, nehéz fizikai munkakörülményeknek és különféle pszichológiai kockázati tényezőknek lehetnek kitéve.

A Start People figyelemfelkeltő tevékenységeket folytat, közöttük egy, az ágazati képzési alappal együttműködve vezetett, kollégáikat a munka lehetséges kockázatairól tájékoztatni tudó házvezetői coach-ok képzését célzó projektet is. A Start People mind az ügyfelek, mind a munkavállalók számára számos eszköztárat is összeállított, például:

- az ügyfelek számára készült kommunikációs füzet, ahol rögzíthetik speciális szolgáltatások iránti kérelmeiket, valamint egy eszköztár, amely lehetővé teszi a munkavállalók számára, hogy észrevételeket és kérdéseket tegyenek fel a kérésekkel kapcsolatban;
- szórólap az új ügyfelek számára, amely gyakorlati tanácsokat és operatív információkat tartalmaz a biztonsági kérdésekről;
- a környezetbarát termékekre 2018 óta vonatkozó kedvezmények;
- ügyfeleknek és munkavállalóknak küldött hírlevelek, amelyek olyan cikkekről szólnak, mint például az egészség és a biztonság;
- egy biztonságos kezelésről szóló útmutató, amelyet a munkavállalók számára egy biztosító társasággal közösen szerkesztettek;
- egyéni védőeszközök a munkavállalók számára;
- több, egészséggel kapcsolatos témájú tanfolyam, ideértve a biztonsági alapképzést és a termékismeretet;
- pszichológiai támogató szolgálat és orvosi csoport, amely támogatja a tartós betegségben szenvedő munkavállalókat;
- végezetül pedig képzés a foglalkoztatási tanácsadók és a vezetők számára is, a munkaügyi kapcsolatok jobb kezelésének segítésére. Ők a házvezetők képzéseire is meghívást kapnak.

A fentiek fényében a tagállamoknak a következő álláspontokat kell elfogadniuk, hogy biztosítsák a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági normákat a PHS-munkavállalók számára:

- A munkáltatónak gondoskodniuk kell arról, hogy a PHS-munkavállalók minden tevékenysége biztonságos legyen, és az egészséget ne veszélyeztesse. Ez a kötelezettség kiterjed mindenkire, akit érinthet a szervezet tevékenysége (például a munkavállaló munkavégzésének idején az otthonban tartózkodó más személyek);
- Mivel a PHS-munka helyszíni felügyelet nélkül zajlik, irányelvekre és eljárásokra van szükség a jelentési és válaszadási folyamatok egyértelműségének biztosításához;
- A PHS dolgozóinak vészhelyzet esetére mobiltelefonos hozzáféréssel kell rendelkezniük, és biztosítani kell a munkavállalók és a munkáltatók közötti nyílt kommunikációt;
- Szükség van egy, a személyek gondozását ismertető kézikönyvre, amely tartalmazza a feladatokat, a terhelést, a környezetet és az egyéni jellemzők leírását;
- Az otthoni környezet felmérésével meg kell állapítani a berendezések rendelkezésre bocsátására, karbantartására és javítására vonatkozó szerepeket és felelőségeket, és azokat tisztázni kell az ügyfél és a PHS-szolgáltató között.

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

Vannak továbbá olyan általános egészségügyi és biztonsági kérdések is, amelyeken a legtöbb PHS osztozik, így például:

- nincs biztosítva betegszabadság;
- az éjszakai munkavégzés súlyos egészségügyi következményekkel járhat;
- amint valakinek az otthona munkahellyé válik, meg kell felelni a törvényes munkavédelmi követelményeknek;
- a munkáltatók nem vállalnak felelősséget a veszélyek kezeléséért;
- biológiai veszélyek;
- elcsúszások, beszorulások, elesések;
- magára utalt munkavállalók (vészhelyzeti tervek, mobiltelefon, kommunikáció a munkáltató és a munkavállaló között);
- kézikönyv a személyek gondozásáról, beleértve az emelést, a zuhanyzást és toalettet (feladat, egyén, terhelés, környezet).

A munkahelyi egészségvédelem továbbra is jelentős kihívást jelent, és ezt szociális párbeszéd útján kell megoldani. Összefoglalva elmondható, hogy a munkáltatók és a munkavállalók számára rengeteg a tanács a felelősségük vonatkozásában. Nem lehet elégszer hangsúlyozni, hogy az ágazatban szociális párbeszédre és kollektív tárgyalásokra van szükség a munkavállalók és a munkáltatók jogainak előmozdításához.

A tagállamoknak rendszereket kell létrehozniuk, amelyek a felhasználók számára csökkentik a kiadásokat, anélkül, hogy csorbítanák a munkavállalók jogait. Ezért el kell kerülni a kivételező rendszereket, és az olyan keresletet támogató rendszerek kell támogatni, mint például a normál munkafeltételeket lehetővé tevő szolgáltatási utalványok vagy adójóváírások.





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