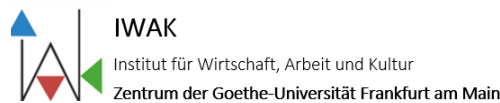


UTVECKLING AV RÄTTIGHETER OCH SKYLDIGHETER FÖR ARBETSGIVARE OCH ARBETSTAGARE

ALPHS
Advancing Personal and Household Services



Partner



Detta dokument återspeglar endast författarnas åsikter och därför kan Europeiska kommissionen inte hållas ansvarig för någon typ av användning av informationen i denna publikation.



Detta projekt har finansierats av Europeiska unionen.
(Ad-PHS - VS/2018/0344)



BAKGRUND

Personliga tjänster och hushållstjänster (PHS) är arbetsintensiva sektorer. Hushållsarbete och hembaserad vård är bland de snabbast växande yrkena i dagens serviceekonomier. Enligt nyligen gjorda uppskattningar, kommer det att skapas ytterligare 2,8 miljoner arbetstillfällen för vårdpersonal innan 2025.¹ Över 400 miljoner människor över hela världen arbetar inom dessa yrken. Vad gäller Europa visar officiella siffror att det fanns uppskattningsvis 6,3 miljoner formella PHS-arbetare år 2020.² Man uppskattade också att en miljon papperslösa arbetstagare utför detta arbete i Europa (ofta migranter).³

Här bör vi understryka att papperslösa och odeklarerade arbetstagare inte är samma sak. Dock kan dessa kategorier ofta överlappa varandra. En papperslös arbetare är en arbetstagare som inte har de dokument som krävs för att kunna utföra arbete. En odeklarerad arbetstagare (svartarbetare) är däremot en person som arbetar utanför den rättsliga ramen (och ofta inte betalar skatt). Den huvudsakliga skillnaden är att odeklarerade arbetstagare kan ha laglig rätt att arbeta inom EU. Överlappningen tenderar att inträffa när papperslösa arbetare också utför odeklarerat arbete. Och detta är nästan omöjligt att göra uppskattningar om eller spåra från statligt håll. Båda dessa typer av arbetare är sårbara och utsätts för högre nivåer av diskriminering.

Även om PHS möjliggör ett högre deltagande i andra delar av ekonomin tack vare att det frigör familjer för att de ska kunna utföra andra aktiviteter, är det fortfarande en undervärderad sektor. I många länder kännetecknas dessa jobb av frånvaron eller en låg nivå av arbetarskydd och social trygghet. Och i slutändan har de ofta en stämpel av maktobalans mellan PHSarbetarna och deras arbetsgivare. Maktobalansen beror främst på att människors hem blir arbetsplatser och detta utsätter arbetstagarna för en ökad risk, större diskriminering och högre sårbarhet. De kulturella antagandena om att PHS är ett grovarbete som inte kräver utbildning och att de inte är ett riktigt yrke, leder till att vissa arbetsgivare inte ser sig själva som arbetsgivare. Därför ser de inget behov av att inta en formell arbetsgivarroll. De tar inte hänsyn till arbetsvillkoren eller tar inte ansvar för arbetsmiljön på ett strukturerat sätt. Det faktum att många arbetsgivare också kan vara människor i utsatta situationer (särskilt när det gäller hembaserad vård) leder också till fall av missbruk gentemot arbetsgivarna.⁴ Om arbetsgivaren till exempel är en person med funktionsnedsättning, kan det finnas större risk för missbruk.

För närvarande finns det för många system som avviker från normala arbetsförhållanden (som i Tyskland med minijobb, i Spanien med det särskilda systemet för hushållsarbetare eller i Nederländerna med tillhandahållande av tjänster i hemmet – läs de nationella rapporterna). Dessa system har främst tagits fram för att minska kostnaderna (mindre sociala avgifter vilket också ger färre rättigheter). I vissa europeiska länder betraktas många former av hushållsarbete och hembaserad vård fortfarande inte som "arbete" och är därför alltid odeklarerat och erkänns inte som officiellt arbete. Hittills har endast sju EU-länder (Belgien, Finland, Irland, Italien, Portugal, Sverige och Tyskland) ratificerat ILO-konvention 189. Det är därför vi anser att ratificeringen av ILO-konvention 189 är ett viktigt första steg. Men det är ingenting som säger att en sådan ratificering automatiskt skulle förbättra PHS-arbetarnas rättigheter. Det finns fortfarande mycket arbete att göra i alla länder. Följaktligen har många PHS-arbetare fortfarande inte samma rättigheter som andra arbetstagare och arbetar ofta i lagliga gråzoner. I en enkät där 400 kvinnliga migranter som utför hushållsarbete i Tjeckien deltog, sa till exempel 53 % att de inte hade något anställningsavtal.⁵

De som huvudsakligen utför dessa jobb är invandrarkvinnor och de arbetar ofta utan sjuklön, pension, semester eller andra standardförmåner. På Irland avslöjade till exempel en undersökning av 500 papperslösa migrantarbetare att 30 % av dem var anställda i privata hem som hushållsarbetare. Majoriteten av dem arbetade med att ta hand om äldre vuxna.⁶

Mot bakgrund av dessa anställningsförhållanden är det tydligt att det krävs en bättre förståelse för arbetsgivarnas, arbetstagarnas och andra intressenters rättigheter och skyldigheter. Detta gäller även slutanvändarnas rättigheter och skyldigheter, såsom äldre personer, barn och personer med funktionsnedsättning.

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/Föreningen för integration och migration): Hushållsarbete – Förbisett och undervärderat; <https://picum.org/worked-15-hour-days-7-days-week-caring-domestic-care-workers-vital-us/>

6 Läs Centrumet för migranträttigheter: Irland är vårt hem. En analys av de papperslösa migranternas aktuella situation på Irland, <https://picum.org/worked-15-hour-days-7-days-week-caring-domestic-careworkers-vital-us/>



**OLIKA
INTRESSENTERS
GRUNDLÄGGANDE
RÄTTIGHETER OCH
SKYLDIGHETER**

Intressenterna inom PHS-branschen är både arbetsgivare och arbetstagare, men vi måste också ta hänsyn till den person som tar emot vården. Detta är mottagaren, eller slutanvändaren. Ibland är slutanvändaren inte arbetsgivare, medan de i vissa fall är samma person. När slutanvändaren också är arbetsgivare, måste man vara extra försiktig eftersom denna person också vara en del av en utsatt grupp.

Enligt Eurodiaconias riktlinjer för hembaserade vårdtjänster, är det „ viktigt att offentliga myndigheter skyddar användarna mot lågkvalitativa leverantörer av hemtjänster samt förser användare och/eller deras familjer med de instrument de behöver för att utöva sina rättigheter”.⁷ Med tanke på det ökade fokuset på „ personcentrerad service” är det nödvändigt att undersöka rättigheter och skyldigheter för arbetstagare och arbetsgivare samt även för slutanvändare. Personcentrerad vård ger slutanvändarna större självständighet och lägger grunden för en mer aktiv roll och större kontroll i vårdförhållandet.

För att kunna erbjuda personcentrerade tjänster, måste det finnas en nivå av utbildning och medvetenhet hos alla intressenter. Det kan inte bara vara en part som har skyldigheter: alla parter måste hjälpa till att skapa en miljö för att denna vård ska kunna tillhandahållas. Till exempel kan vi hänvisa till FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning som förankrar de funktionshindrade personers rätt till att „leva i samhället med lika valmöjligheter som andra personer”. Enligt denna konvention måste statliga myndigheter ge „ tillgång till olika former av samhällsservice både i hemmet och inom särskilt boende och till annan service, bland annat sådant personligt stöd som är nödvändigt för att stödja boende och deltagande i samhället och för att förhindra isolering och avskildhet från samhället” (artikel 19).

Vad gäller användare av långtidsvårdstjänster säger FN:s principer för äldre personer, antagna via generalförsamlingens resolution 46/91 från den 16 december 1991, att „äldre personer ska kunna leva och bo i miljöer som är säkra och anpassningsbara efter personliga preferenser och förändrade förmågor” såväl som „att äldre personer ska kunna bo hemma så länge som möjligt”.⁸ Det är också allmänt känt att processen för åldrande ofta involverar utveckling av långvariga funktionsnedsättningar, vilket innebär att äldre personer med stödbehov innefattas av principerna i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (CRPD).⁹ Vi kan dra nytta av dessa andra, befintliga rättsliga ramar för att förbättra PHS-sektorn.

Vi bör dock fokusera på implementeringen av ILO C189, paragraf 3.2, som säger att det finns fyra dimensioner av hushållsarbetsarnas grundläggande rättigheter på jobbet „(a) föreningsfrihet och ett effektivt erkännande av rätten till kollektiva förhandlingar; (b) eliminering av alla former av tvångsarbete eller obligatoriskt arbete; (c) effektivt avskaffande av barnarbete och (d) eliminering av diskriminering vad gäller anställning och sysselsättning”. Dessutom bör medlemsstaterna fastställa och tillämpa en lägsta ålder för hushållsarbete i enlighet med ILO:s konventioner 138 och 182.

I de länder där man har ratificerat dessa konventioner, måste vi göra uppföljningar och se till att de efterlevs. Mer nyligen uppgav EESK följande, på europeisk nivå, i ett yttrande om vårdpersonal som bor hos vårdtagaren: „Vårdpersonal som bor tillsammans med vårdtagaren får inte uteslutas från relevanta sysselsättningsrelaterade föreskrifter från medlemsstater eller på EU-nivå. Dessa rättigheter inkluderar bland annat: lämplig ersättning, arbetarskydd och en trygg arbetsplats, socialförsäkringar samt rätten till föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar”.¹⁰ Detta är bara några exempel på befintliga ramverk som i stora drag skildrar var skyldigheter existerar. En fullständigare granskning måste utföras och i denna måste man granska alla befintliga ramverk. Denna granskning bör ta hänsyn till effekterna av dessa ramverk och om de har implementerats på ett effektivt sätt i det lokala sammanhanget eller inte.

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>

ANSTÄLLNINGSAVTAL



Exempel på anställningsavtal finns i många olika sammanhang men på vissa platser finns det ingen social dialog eller inga kollektivförhandlingar. Det är viktigt att framhäva att vissa länder och organisationer i detta fall har utvecklat mallar för anställningsavtal som familjer kan använda. Arbetstagare har rätt till ett anställningsavtal, som inkluderar referenser till gällande lagstiftning samt transparenta och förutsägbara arbetstider och arbetsvillkor, bland andra villkor. Det finns också exempel på riktlinjer och webbplatser som kan ge arbetsgivare och arbetstagare stöd när de förhandlar om ett nytt avtal. Om det inte genomförs några kollektivförhandlingar så är detta en nackdel för enskilda arbetstagare. Ofta har de ingen makt att förhandla om bättre arbetsvillkor. Kvinnor, invandrare, människor med annan hudfärg än vit och de personer som har ett annat modersmål än det dominerande språket i arbetsmiljön, har alla en rejält ofördelaktigt situation när det gäller anställningsavtal. Dessa situationer utgör en otroligt stor risk för utnyttjande.

Enligt Caritas Europa måste "vårdpersonal som bor med vårdtagaren ha samma arbetstagarrättigheter som andra arbetstagare i destinationslandet".¹¹ Således är det rättigheterna i det land där personen arbetar som ska gälla. För att kunna garantera att detta tillämpas, måste EU-länderna samordna med varandra. För att säkerställa skyddet av dessa grundläggande rättigheter gällande anställning, är det nödvändigt för EU:s medlemsstater att "frikoppla arbetstillstånd från ett visst jobb eller en viss arbetsgivare och erbjuda möjligheten att ändra typ av tillstånd och status i ett visst land".¹²

ILO-konvention 189, paragraf 16–18, föreskriver att det ska finnas tillräcklig tillgång till domstolar eller andra mekanismer för tvistelösning. I många fall kommer detta att kräva att de personer som för närvarande arbetar inom sektorn, legaliserar sin situation. Detta antyder att medlemsstaterna bör skapa en "brandvägg", en tydlig gräns mellan arbetsmyndigheter och efterlevnaden av invandringslagstiftning. Utöver detta bör EU-medlemsstaterna garantera effektiva och tillgängliga mekanismer för efterlevnad och upprätta bestämmelser om yrkesinspektion, upprätthållande och påföljder.

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/>

ANSTÄLLNINGSS MODELLER



Det finns olika anställningsmodeller och arbetsgivarorganisationer, inklusive ideella organisationer, icke-statliga organisationer samt offentliga och privata företag. Å ena sidan finns det direkta anställningar. Å andra sidan finns det mellanhänder eller tjänsteleverantörer. I andra fall kan PHS-arbetare tillhandahålla tjänster som egenföretagare.¹³ Det finns också system med tjänstekuponger som implementeras av statliga myndigheter och arbetsförmedlingar som direktanställer arbetare. Baseras på ILO-konvention 189, paragraf 15:

- arbetsgivare har ansvar för att skydda anställda mot bedrägliga rekryteringsmetoder;
- avgifter som tas ut bör inte dras av från lönen.

Enligt Caritas Europa ”för att rekryteringen ska bli lyckad ur alla intressenters synvinkel, måste rekryteringen/utbytet vara rättvist, humant, respektera de mänskliga rättigheterna och vara ansvarsfullt utformat”.¹⁴

Det är värt att komma ihåg att alla arbetsgivare som är involverade i hembaserad vård måste se till att:

„vård- och omsorgspersonal som tillhandahålls assisteras på plats, får hjälp med tekniska och personliga frågor och har en tillgänglig kontaktperson som pratar deras modersmål. Känslan av att alltid vara ensam med de oförutsägbara riskerna som finns i ett hushåll med en enda person som behöver långtidsvård, eller inte man inte kan nå en familjemedlem akuta situationer där man behöver ta snabba beslut, är några av de speciella orosmoment som alltid vilar över PHS-arbetare som bor hemma hos vårdtagaren. Detta bör försöka åtgärdas redan när arbetstagaren anlitas.”¹⁵

Detta gäller för samtliga PHS-arbetsgivare och det måste vara en del av bästa praxis för arbetsgivare.

¹³ För definitioner av de olika anställningsmodellerna, läs lägesrapporten för Ad-PHS-projektet.

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> – detta handlar om rekryteringsagenturer men Ad-PHS-konsortiet anser att det är tillämpligt för alla parter.



**RÄTTEN ATT
ORGANISERA SIG,
FÖRENINGSFRIHET
OCH KOLLEKTIVFÖRH
ANDLINGAR**

Det är svårt att organisera PHS-arbetare. De arbetar relativt isolerat, på ett fristående sätt i hem eller i flera olika hem varje dag. I vissa fall kan det ta flera dagar, veckor eller månader innan en PHS-arbetare kommer i kontakt med en kollega. Och vad gäller arbetstagare som är direktanställda, kanske de sällan ens pratar med andra kollegor utanför sin arbetsplats. Vissa organisationer har jobbat för att organisera dessa arbetstagare genom att ta upp gemensamma problemställningar, såsom hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. EFFAT (Europeiska federationen för fackföreningar inom livsmedels-, jordbruks- och turistsektorerna) har utvecklat en verktygslåda för att stödja fackföreningar i arbetet med att organisera dessa arbetstagare. Även andra fackföreningar har kommit med lovande metoder.¹⁶ Det bedrivs kollektiva förhandlingar mellan fackföreningar och föreningar som företräder privata hushållsarbetsgivare i Frankrike, Tyskland och Italien. Det bedrivs kollektivförhandlingar mellan fackföreningar och enskilda företag som tillhandahåller arbetstagare till hushåll i EU-medlemsstater, bland annat i Belgien, Finland och Sverige. Fackföreningarna förhandlar fram avtal med dessa företag på ett individuellt sätt, ett efter ett. Några av de viktigaste problemställningarna som man bör ta upp i kollektivavtalen är:

- Arbetstagare som jobbar inom sektorn för personliga tjänster och hushållstjänster lever ofta i fattigdom;
- Ingen vedergällning för utföras mot arbetstagare för att de framför klagomål till en arbetsgivare om brott mot arbetsrätten;
- Tidsfattiga arbetstagare: Det är nödvändigt att ha förutsägbara och transparenta arbetstider så att hushållsarbetarna har tid att delta i fackliga aktiviteter;
- Tillgång till information på modersmålet/önskat språk via sociala medier, e-post, SMS osv.;
- Kupongsystemet i Belgien har bidragit till att arbetsgivarna har kunnat organisera sig, vilket i sin tur har möjliggjort effektiva kollektivförhandlingar.

En av de viktigaste rättigheterna för arbetstagare och arbetsgivare som förankras via ILO-konvention 189, är föreningsfriheten och rätten till kollektiva förhandlingar. Denna rättighet måste gå hand i hand med arbetsstyrkans "rätt att organisera sig". En arbetsstyrka som för övrigt utgörs huvudsakligen av kvinnor. Medlemsstaterna måste skapa lämpliga förutsättningar för att bygga upp en social dialog i sektorn på nationell nivå. Europeiska unionen bör stödja utvecklingen och struktureringen av organisationer för arbetsgivare och arbetstagare på europeisk nivå. Det långsiktiga målet bör vara att utveckla en europeisk social dialog. Skapandet av dessa organisationer bör leda till en minskning av olagliga anställningar, främst vid direktanställning, och kommer att främja de individuella rättigheterna i ett kollektivt sammanhang. Målet är att verkligen reglera arbetsförhållanden mellan anställda och arbetsgivare och att göra det möjligt för alla intressenter att vara medvetna om sina rättigheter och skyldigheter. För att kunna åstadkomma förbättringar inom sektorn, är det viktigt att se till att dessa "tidsfattiga" arbetstagare kan utnyttja "rätten att organisera sig" och delta i fackliga aktiviteter. EU-medlemsstaterna måste se till att arbetstagare har förutsägbara och transparenta arbetstider som ligger i linje med det europeiska arbetstidsdirektivet, direktivet om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor¹⁷ samt direktivet om balans mellan arbete och privatliv.¹⁸ Utöver detta finns det många bra metoder från länder utanför EU som kan se till att PHS-arbetare kan utnyttja sina rättigheter. Bland annat uppmanar staten New York arbetsgivare att "inte utföra vedergällningar mot (en) arbetstagare för att dessa har framfört klagomål till departementet för arbetsmarknadsfrågor gällande brott mot arbetsrätten".¹⁹ Arbetstagare får inte vara rädda för att rapportera in överträdelser, och även om det kan finnas ett mandat till detta så kommer det också att krävas kollektiva åtgärder och kollektivt stöd för arbetstagarna för att dessa ska kunna stå upp för sig själva, särskilt de som har en individuell relation med sin arbetsgivare (en arbetstagare, en arbetsgivare). I vissa europeiska länder har kollektiva förhandlingar lett till att man undertecknat nationella kollektivavtal för att förbättra anställningskvaliteten och PHS-arbetarnas arbetsvillkor. I Italien har arbetsmarknadens parter inom sektorn för direktanställning identifierat dåliga kunskaper i italienska – eller i många fall till och med en migrantarbetares oförmåga att läsa och skriva – som ett hinder för att kunna utnyttja sina rättigheter och kollektivavtal. I detta sammanhang – och för att göra det möjligt för ett större antal arbetstagare att känna till sina rättigheter – har kollektivavtalet översatts till sex språk. Därmed finns det nu även versioner på ryska och rumänska, tillsammans med de traditionella versionerna på italienska, engelska, franska och spanska. Arbetsmarknadens parter har allmänt accepterat denna erfarenhet som en framgång eftersom det har lett till en bredare förståelse för sektorn i Italien. En utmaning som återstår är dock att dessa kollektivavtal inte har publicerats på ett så bra sätt.

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>

Effektivt skydd mot alla former av övergrepp, trakasserier och våld (ILO C189, artikel 5)

Det är lätt att säga att arbetare inte bör tolerera övergrepp men som nämnts ovan är arbetstagarna ofta isolerade. Ett tillräckligt skydd mot alla former av övergrepp, trakasserier och våld, inklusive fysiskt, psykiskt eller sexuellt sådant (på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion, och så vidare) måste förhandlas fram. Detta kan uppnås via social dialog, organisation av arbetstagare och – viktigast av allt – kollektiva förhandlingar.

En av de grundläggande rättigheter som måste garanteras är respekten för integritet (ILO C189, artikel 6), både vad gäller arbetstagaren och slutanvändaren (FN:s principer för äldre personer, 14). Varken PHS-arbetare, vårdtagare eller någon annan tjänsteanvändare ska behöva tolerera övergrepp, oavsett typ. Det är i detta sammanhang som Eurodiaconia argumenterar för "vård av vårdgivare" eftersom detta "förhindrar risken för utbrändhet".²⁰

Tydlig och förutsägbar arbetstid (ILO C189, artikeln 7 och 10)

Många arbetstagare har otydliga arbetstider på grund av att kundernas krav och behov är av en så flexibel natur. Dessa upplägg bör dock inte ytterligare förvärra den nuvarande situationen med ojämlikhet. Som nämns ovan så ser EU:s arbetstidsdirektiv och mer nyligen, direktivet om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor,²¹ båda till att anställda har grundläggande rättigheter, samt att arbetsgivarna vet hur de ska informera sina arbetstagare. Det bör dock inte glömmas bort att PHS-arbetare som är direktanställda av familjer eller hushåll inte omfattas av tillämpningsområdet för det senaste direktivet om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor om deras faktiska arbetstid (per hushåll) är lika med eller mindre än i genomsnitt tre timmar per vecka under en referensperiod på fyra veckor i sträck. Det är också intressant att notera att direktivet förutser att "medlemsstaterna bör kunna fastställa specifika regler för att utesluta individer som fungerar som arbetsgivare för hushållsarbetare i hushållet utifrån de krav som läggs fram direktiv gällande följande frågor: att överväga och besvara förfrågningar om olika typer av anställningar, att tillhandahålla obligatorisk utbildning som är kostnadsfri och att tillhandahålla provningsmöjligheter som bygger på välvilliga antaganden vad gäller information som saknas i den dokumentation som ska lämnas över till arbetstagaren i enlighet med detta direktiv." Dessa undantag sätter arbetstagare som har ett direkt förhållande i en situation där det finns större risk för att de drabbas av missbruk.

Enligt ILO C189 har PHS-arbetare rätt till normala arbetstider, med dagliga och veckovisa begränsningar vad gäller arbetade timmar. De har också rätt veckovisa viloperioder och dagliga raster samt betald ledighet:

- sammanhängande viloperiod på minst 24 timmar per vecka
- övertidsersättning
- standby-arbete: flexibilitet är nödvändig men det måste finnas ett skydd för att arbetstagaren inte ska jobba "ett oändligt antal" arbetstimmar

Det är värt att notera att arbetstiden – utifrån det europeiska arbetstidsdirektivet (direktiv 2003/88/EG från 2003-11-04 gällande organisationen av arbetstid) – i genomsnitt inte får vara längre än 13 timmar per dag och 48 timmar per vecka (inklusive övertid). Detta gäller för en referensperiod på fyra månader. Arbetstagarna måste få minst 35 timmars kontinuerlig vila under en sjudagarsperiod (24 timmar plus en nattvila på minst 11 timmar). Och så fort arbetsdagen är längre än 6 timmar, måste arbetaren ges minst en rast. Detaljerna gällande dessa viloperioder måste regleras på nationell nivå via lagar eller kollektivavtal. Detta kan förändras när konstant vård är nödvändigt. Så även om detta direktiv är välmenande, kanske det inte kan verkställas i precis alla sammanhang. Direktivet kan också ersättas med hjälp av kollektivförhandlingar eller hur det tillämpas på nationell nivå.

Många arbetstagare har otydlig arbetstider och många är anställda av agenturer som använder sig av nolltimmesavtal. Avtal av denna typ leder till långa arbetsdagar utan vila och exploatering av arbetare.

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>

Här är några saker som arbetsgivarna bör tänka på för att förbättra avtalen. Dessa saker bör också anges på arbetstagarens lönebesked:

- betalningsintervall (veckovis, varannan vecka eller månadsvis);
- timlönebelopp;
- information om övertidstillägg för all arbetstid utöver de överenskomna timmarna;
- information om alla skatteavdrag eller avdrag för socialförsäkringar;
- information om andra löneavdrag (som endast för göras efter föregående överenskommelse om detta).

Arbetstiden bör regleras avtalsmässigt och arbetsgivare och fackföreningar bör inkludera detta i sina sektorvisa kollektivavtal eller i lagar. I Italien, till exempel – täcker lag nr 339 gällande hushållsarbete, som är från år 1958–arbetstid, lediga dagar per vecka och semestrar. Fackföreningarna säger att detta har varit till enormt stor hjälp för hushållsarbete ska erkännas som „arbete”.

Anställningsrättigheter (ILO C189, artikel 8)

Enligt Eurodiaconias riktlinjer för hembaserade vårdtjänster, är det „viktigt att offentliga myndigheter skyddar användarna mot lågkvalitativa leverantörer av hemtjänster samt förser användare och/eller deras familjer med de instrument de behöver för att utöva sina rättigheter”.

- Rättigheterna i det land där personen arbetar som ska gälla;
- Enligt Caritas Europa måste ”vårdpersonal som bor med vårdtagaren ha samma arbetstagarrättigheter som andra arbetstagare i destinationslandet”;²²
- Medlemsstaterna bör samordna med varandra;
- För att säkerställa skyddet av dessa grundläggande rättigheter gällande anställning, är det nödvändigt att „frikoppla arbetstillstånd från ett visst jobb eller en viss arbetsgivare och erbjuda möjligheten att ändra typ av tillstånd och status i ett visst land”. - som föreslogs vid rundabordssamtal som anordnades av PICUM, tillsammans med COFACE Families Europe, EASPD (Europeiska föreningen för leverantör som tillhandahåller tjänster till personer med funktionshinder) Eurocarers och 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/>



LÖNER OCH FÖRMÅNER



Eftersom PHS-arbetare ofta lever i fattigdom, fastställer ILO-konvention 189, artikel 11 att PHS-arbetare bör få lön regelbundet, helst varje vecka, och att de ska ha tillgång till socialförsäkringsskydd. Medlemsstater och arbetsgivare bör också begränsa antalet in natura-betalningar och garantera en minimiperiod med betald mammaledighet. Detta för att PHS-arbetare inte ska tappa inkomst när de behöver den som mest.

Om PHS-arbetare ska kunna tillhandahålla professionella tjänster av hög kvalitet, måste de få en ersättning som är tillräcklig för att kunna leva ett ekonomiskt stabilt liv. I många länder bör detta vara åtminstone den lagstadgade minimilönen och utan diskriminering på grund av kön.

Det deklarativa CESU-systemet med tjänstekuponger (Universella kuponger för arbete inom sektorn för personliga tjänster)²⁴ gör att privata arbetsgivare kan registrera sina arbetstagare på plattformen. Denna registrering genererar automatiska lönebesked eftersom privata arbetsgivare har angett antalet arbetstimmar och de löner och bonusar som ska betalas ut. För den anställde ger det garantier gällande rättigheter till sjukförsäkring, arbetslöshetsförmåner, pension och så vidare. När månadsuppgifterna deklarerar online på CESU:s webbplats, räknar systemet automatiskt ut skatt och sociala avgifter och gör en direktdebitering från hushållets bankkonto.

Arbetsgivaren har skyldighet att tillhandahålla detaljerade lönebesked till arbetstagaren, som anger följande:

- betalningsintervall (veckovis, varannan vecka eller månadsvis);
- timlönebelopp;
- information om övertidstillägg för all arbetstid utöver de överenskomna timmarna;
- information om alla skatteavdrag eller avdrag för socialförsäkringar;
- information om andra löneavdrag (som endast för göras efter föregående överenskommelse om detta).

24. Det är viktigt att skilja mellan de deklarativa systemen av CESU och förbetald CESU som har implementerats i Frankrike. Även om de bär samma akronym så är det två vitt skilda verktyg. Deklarativt CESU är ett deklarativt system med ersättningar medan förbetald CESU är ett program med sociala kuponger. Därför kommer vi endast att behandla det deklarativa CESU-systemet i detta dokument.



ARBETSMILJÖ

Arbetsmiljön inom PHS-sektorn är unik i den meningen att tjänsterna utförs i människors hem, en miljö som inte är utformad för vård, som en klinik eller vårdinrättning skulle vara. Man kan behöva kännas vid många aspekter som rör denna miljö, och diskutera dem:

- Den anställde kan inte debiteras för saker som går sönder eller andra mindre olyckor som inträffar medan det dagliga arbetet utförs. I händelse av exceptionella skador kan man debitera en procentandel av lönen. Detta belopp får inte överstiga en maximal summa som kan anses vara rättvis och rimlig med tanke på alla rimliga omständigheter.

Problemet med denna typ av riktlinjer är tvetydigheten i vad som kan anses rimligt. Och vi måste erkänna att det finns många saker som är sentimentala i våra hem, vilket betyder att de är oersättliga.

- Arbetsgivaren kommer att se till att arbetstagaren alltid är fullständigt försäkrad för alla aktiviteter som är kopplade till hens anställning.

Detta är arbetsgivarens ansvar. Men för att kunna genomföra detta behöver arbetsgivarna ha en viss nivå av förståelse vad gäller sina plikter. De måste också vidta rimliga åtgärder för att se till att arbetarna utbildas i förebyggande tekniker, i de fall där det är nödvändigt.

Resor

PHS-arbetare som tillbringar mycket tid på att resa från hem till hem, måste få ersättning för restiden. Det var en viktig vinst när EU-domstolen beslutade att de personer som inte har ett fast eller vanligt kontor, bör ta upp den tid de spenderar på att resa mellan olika hem – eller lokalerna för deras första och sista jobb – som en del av sin arbetstid för dagen.²⁵ Transport och relaterade kostnader är en annan fråga som måste övervägas när man förhandlar fram anställningsavtal.

- Arbetsgivaren ska se till att den anställde omedelbart får ersättning för alla utgifter som uppkommit under hens anställning och som hen lagt ut ur egen ficka (till exempel biljettutgifter, inköp för barn som de har vårdnad av, entréavgifter osv.).

Att arbeta dagligen med en slutanvändare innebär att det kommer att uppstå oförutsedda utgifter, till exempel saknade ingredienser vid matlagning eller när det plötsligt tar slut på rengöringsprodukter. Arbetstagare måste veta att de får tillbaka pengarna så snabbt som möjligt om de täcker en kostnad med egna medel. Vissa arbetstagare som måste vänta på att få tillbaka utläggens tills de får sin månadslön, kanske inte har tillräckligt med pengar för att försörja sig själva fram till dess.

Några viktiga saker som vi kan ta med oss är:

- Arbetsgivaren ska respektera den anställdas integritet och personliga värdighet. Vad gäller anställda som bor hemma hos vårdtagarna (C189, artikel 15 nedan) innebär detta att de ska ha tillgång till ett separat, lämpligt boende, det vill säga, ett eget, privat rum som ingen annan har tillgång till, om den anställde inte först ger tillstånd till detta.
- Arbetsgivaren ska underlätta det fria utövandet av personliga intressen som den anställde kan ha, inklusive fritids- och idrottsaktiviteter, deltagande i religiösa andakter, möten och deltagande i sociala evenemang och så vidare.
- Arbetsgivaren ska vidta de rimliga åtgärder som krävs för att arbetstagaren ska vara medveten om sina rättigheter, till exempel genom att tillhandahålla broschyrer och informationsblad eller liknande. Detta för att säkerställa att arbetstagaren är medveten om sina lagstadgade rättigheter. Arbetsgivaren ska även underlätta för arbetstagaren att söka information och råd om sådana rättigheter från en fackförening, advokatbyrå och så vidare. I enlighet med internationell och nationell lag, kommer arbetsgivaren inte på något sätt att begränsa arbetstagarens rätt till fackligt medlemskap eller facklig representation. Detta skulle naturligtvis förbättras genom social dialog och i slutändan öka tillgången till kollektivförhandlingar.

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



ARBETSHÄLSA PÅ ARBETSPLATSEN

I ILO-konvention 189, artikel 13, anges miniminivån för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen vad gäller hushållsarbetare. På grund av sektorns natur utnyttjar endast en liten del av PHS-arbetarna de förebyggande åtgärderna och utbildningar inom hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Det är faktiskt så att EU:s nuvarande ramdirektiv om arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet²⁶ täcker formellt anställda PHS-arbetare, förutom arbetstagare som är direkt anställda av privata hushåll. Fokuset för EU-OSHA ligger på de nya problemställningar som påverkar PHS-arbetare men den största utmaningen är fortfarande att dessa arbetare är svåra att nå och att det är svårt att verkställa åtgärder.

Åtgärder som syftar till att minska arbetsmiljöriskerna hindras av tre element som tyvärr alltid är närvarande vid tillhandahållandet av PSH-tjänster:

- arbetsplatsen är i de flesta fall tjänstemottagarens privata hem;
- Arbetstagare inom PHS-sektorn jobbar ensamma eller i kontakt med mottagarna av tjänsterna;
- PHS-arbetare arbetar i genomsnitt i ett dussin olika privata hushåll.

Europeiska arbetsmiljöbyrån (EU-OSHA) genomförde kampanjen "Ett hälsosamt arbetsliv 2018–2019" som handlade om att öka medvetenheten om farliga ämnen på arbetsplatsen. Kampanjen vände sig till icke-specialister och hade som syfte att öka medvetenheten hos personer som arbetade med kemikalier och som inte hade förkunskaper om hur de skulle hanteras på rätt sätt. Biologiska risker omfattar ohälsosamma förhållanden, patienters hälsotillstånd, vatten av dålig kvalitet, vassa instrument och djurbett. Därför är biologiska och kemiska faror ofta förknippade med risker. Vad gäller farliga ämnen är de huvudsakliga typerna rengöringsmedel och desinfektionsmedel. Ett annat riskområde är hantering av medicinsk utrustning och läkemedelsavfall.

ILO-konvention nummer 170 om säkerhet vid användning av kemikalier på arbetsplatsen tillhandahåller en plan för sund hantering av kemikalier. Konventionen fastställer arbetsgivarnas, tillverkarnas och leverantörernas ansvar – samt arbetstagarnas skyldigheter och rättigheter – inklusive rätten till information.

Det europeiska direktivet om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen omfattar alla arbetstagare som är anställda av arbetsgivare, inklusive praktikanter, men det omfattar inte hushållsarbetare som arbetar i privata hem. Således antog IDWF (Internationella federationen för hushållsarbetare) en resolution om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, i november 2018, för att bekräfta sitt åtagande gällande skydd av hushållsarbetare i de fall där man inte tar tillräcklig hänsyn till deras hälsa och säkerhet i den miljö där de arbetar. Resolutionen rekommenderar att man tar hänsyn till hushållsarbetarnas hälsa och säkerhet i relation till deras arbetsuppgifter; utvecklingen av en handbok i arbetsmiljöskydd för hushållsarbetare; utbildning om förebyggande hälsovård hälsoprevention och arbetsmiljöskydd för hushållsarbetare; och höjande av medvetenheten och utbildning om användning av skyddsutrustning inom sektorn för hushållsarbete.

I Belgien är det sociala kupongsystemet en deklarerad och subventionerad sektor för hushållsarbete som sysselsätter 125 000 arbetstagare. Varje arbetstagare drar nytta av ett anställningsavtal i enlighet med kollektivavtalet, som reglerar arbetsvillkor och ger tillgång till socialförsäkringsskydd. Inom ramen för detta skapades en utbildningsfond för att tillhandahålla utbildningar för hushållsarbetare om arbetsrelaterad ergonomi (städning och strykning), säkerhet och hygien, förebyggande av ryggsmärtor samt säkerhet vid hantering av rengöringsprodukter.

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

Dessutom har en ny hållbarhetsfond skapats inom ramen för det belgiska kupongsystemet, med fokus på hur man använder kemikalier och gröna produkter som inte nödvändigtvis är säkra. Ytterligare utbildningar kommer att anordnas för hushållsarbetare vad gäller detta ämne. En studie som gjorts av Fria universitetet i Bryssel fokuserade också på hälsoriskerna inom städindustrin. Studien ger betydande insikter, i synnerhet vad gäller skillnaderna i dödlighet mellan städare, kroppsarbetare och tjänstemän. Den visar att antalet dödsfall är högre för städare.²⁷ Dödligheten verkar orsakas av lungcancer, lunginflammation, ischemisk hjärtsjukdom och cerebrovasculära sjukdomar. Även om studien inte ytterligare undersökte orsakerna till varför hälsan försämrades, är det rimligt att hävda att städare kan utsättas för kemiska produkter, biologiska faror, svåra fysiska arbetsförhållanden och olika psykologiska riskfaktorer.

Start People leder aktiviteter för ökad medvetenhet, inklusive ett projekt som leds i samarbete med sektorns utbildningsfond för att utbilda "husmorsledare" som kan informera sina kollegor om de potentiella riskerna med jobbet. Start People tog också fram flera verktyglådor som är avsedda både för kunder och arbetstagare, till exempel:

- ett kommunikationshäfte för kunder, där de kan skriva ner sina önskemål om specialtjänster samt en verktyglåda för arbetstagare för att lämna kommentarer och frågor om dessa förfrågningar;
- en broschyr för nya kunder med goda råd och saker som är bra att veta samt information om säkerhetsfrågor som är baserad på verkligt arbete i hem;
- sedan 2018, rabatter på miljövänliga produkter;
- nyhetsbrev som skickas både till kunder och till arbetstagare och som innehåller artiklar om olika ämnen, bland annat hälsa och säkerhet;
- en säkerhetsbroschyr som tagits fram för arbetstagare i samarbete med ett försäkringsbolag;
- personlig skyddsutrustning för arbetstagare;
- flera utbildningskurser om hälsorelaterade teman, inklusive grundläggande säkerhetsutbildning och produktkännedom;
- en psykologisk supporttjänst och ett medicinskt lag som stöder arbetstagare som lider av långvariga sjukdomar;
- och slutligen tillhandahålls också utbildningar för arbetskonsulter och chefer för att hjälpa dem att hantera anställningsförhållandena på ett bättre sätt. De uppmanas också att delta i husmorsutbildningarna.

Mot bakgrund av ovanstående bör medlemsstaterna anta följande ståndpunkter för att se till att det finns standarder för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen för PHS-arbetare:

- Arbetsgivaren måste se till att alla arbetsaktiviteter som PHS-arbetare utför är säkra och utan hälsorisker. Denna plikt omfattar alla personer som kan påverkas av organisationens aktiviteter (t.ex. andra människor som är närvarande i hemmet när arbetstagaren utför sitt arbete);
- Eftersom PHS-arbete utförs utan övervakning på plats, krävs riktlinjer och förfaranden för att säkerställa att det finns tydliga rapporteringsprocesser och åtgärdsplaner;
- PHS-arbetare bör ha tillgång till en mobiltelefon för eventuella nödsituationer och man bör säkerställa öppen kommunikation mellan anställda och arbetsgivare;
- Det bör finnas en handbok om hantering av personer och den ska innehålla beskrivningar av arbetsuppgiften, belastningen, miljön och individuella egenskaper;
- Roller och ansvarsområden för tillhandahållande, underhåll och reparation av utrustning måste klargöras mellan klienten och PHS-leverantören och grundas på en utvärdering av hemmiljön.

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

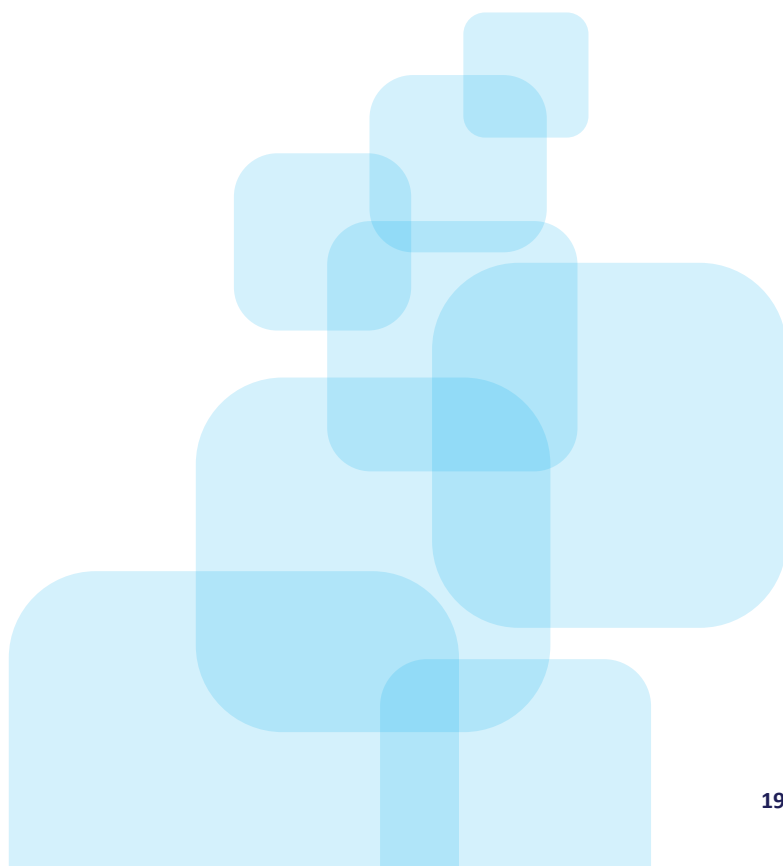
Det finns också några vanliga hälso- och säkerhetsproblem som de flesta PHS-arbetare delar, till exempel:

- ingen tillgång till sjukledighet;
- nattarbete kan få allvarliga hälsokonsekvenser;
- när någons hem blir en arbetsplats, måste alla lagliga krav om säkerhet och hälsa på arbetsplatsen uppfyllas;
- arbetsgivare tar inte ansvar för hantering av farorna;
- biologiska faror;
- man kan halka, snubbla eller falla;
- arbetstagare som jobbar ensamma (planer i nödsituationer, mobiltelefon, kommunikation mellan arbetsgivare och arbetstagare);
- manuell hantering och personhantering, inklusive lyft, dusch och toalettbesök (arbetsuppgift, individ, belastning, miljö).

Arbetshälsa kommer att fortsätta att vara en betydande utmaning framöver. Och det är ett tema som måste hanteras via social dialog.

Slutligen kan vi nämnda att det finns massor av vägledning för arbetsgivare och arbetstagare vad gäller deras ansvar. Det går inte att tillräckligt betona det faktum att social dialog och kollektiva förhandlingar är nödvändiga för att främja arbetstagarnas och arbetsgivarnas rättigheter inom denna sektor.

Medlemsstaterna måste införa system som sänker kostnaderna för användarna utan att arbetstagarnas rättigheter påverkas negativt. Det är därför nödvändigt att undvika inskränkande system och istället använda stödsystem för efterfrågan, såsom tjänstekuponger eller skatteavdrag, som gör att arbetsvillkoren blir normala.





Detta projekt har finansierats
av Europeiska unionen.
(Ad-PHS - VS/2018/0344)