



Fremsat den 19. december 2023 af Victoria Velasquez (EL), Pelle Dragsted (EL), Jette Gottlieb (EL), Runa Friis Hansen (EL), Anne Hegelund (EL), Rosa Lund (EL), Trine Pertou Mach (EL), Søren Egge Rasmussen (EL), Søren Søndergaard (EL) og Karsten Hønge (SF)

Forslag til folketingsbeslutning

om at indføre en lovreguleret arbejds- og opholdsordning for familiehjælpere

Folketinget pålægger regeringen at indkalde til forhandlinger inden den 1. januar 2025 med henblik på at etablere en lovreguleret arbejds- og opholdsordning for familiehjælpere som erstatning for den nuværende au pair-ordning, jf. ud-

lændingelovens § 9 j. Formålet er at sikre, at lovgivningen direkte og indirekte bidrager til væsentlig bedre aflønning og arbejdsvilkår for familiehjælpere, hvilket skal svare til ordentlige, almindelige danske løn- og arbejdsvilkår.

Bemærkninger til forslaget

Forslagsstillerne ønsker, at au pair-ordningen erstattes med en lovreguleret arbejds- og opholdsordning for familiehjælpere. Når man arbejder hos en børnefamilie med børnepasning og husligt arbejde, er der tale om almindeligt arbejde, som forslagsstillerne ønsker skal foregå på ordentlige, danske vilkår. Det er ikke tilfældet med den nuværende au pair-ordning.

Der eksisterer i dag et lille og ganske særligt arbejdsmarked for familiehjælp, som aktuelt er direkte og indirekte reguleret efter de gældende au pair-regler, jf. udlændingelovens § 9 j (lovbekendtgørelse nr. 1079 af 10. august 2023). Herudover er der et ukendt antal børnefamilier, der ansætter familiehjælpere fra EU/EØS-landene til børnepasning og husligt arbejde på andre løn- og ansættelsesvilkår. For disse familiehjælpere er der grund til at antage, at muligheden for at skaffe en au pair efter de lovfastsatte au pair-regler i et vist omfang fungerer som retningsgivende for de løn- og arbejdsforhold, der tilbydes familiehjælpere fra EU/EØS-landene. Der er set flere eksempler på, at familiehjælpere fra EU/EØS-landene er blevet ansat på au pair-lignende vilkår, og at de er bibragt den opfattelse, at de arbejdede under au pair-reglerne efter udlændingeloven.

For begge grupper af familiehjælpere er der tale om løn- og arbejdsvilkår, der på mange måder negativt afviger fra ordentlige, almindelige danske løn- og arbejdsvilkår. Det er på den baggrund ikke hensigtsmæssigt, at følgende vilkår accepteres:

- at familier for at ansætte familiehjælpere fra et land uden for EU/EØS skal lade den pågældende indtage en familiær stilling i en værtsfamilie,
- at familiehjælpere fra et land uden for EU/EØS skal foregive at ønske at forbedre sine sproglige og faglige kundskaber og at opnå et bedre kendskab til Danmark gennem øget kulturel indsigt, når formålet er lønarbejde og
- at løn- og arbejdsvilkår på arbejdsmarkedet for familiehjælpere altovervejende reguleres direkte og indirekte gennem den nuværende au pair-lovgivning, hvor aflønning og arbejdsvilkår negativt afviger fra ordentlige, almindelige danske løn- og arbejdsvilkår.

Da dette begrænsede og særlige arbejdsmarked for familiehjælpere fortsat vil eksistere, ønsker forslagsstillerne, at au pair-ordningen erstattes med en ny ordning om opholds- og arbejdstilladelse for hjælp til børnefamilier. Formålet med en sådan ordning er, at løn- og arbejdsvilkår på arbejdsmarkedet for fremtidens familiehjælpere reguleres anderledes, så lovgivningen direkte og indirekte bidrager langt bedre til aflønning og arbejdsvilkår for familiehjælpere, der svarer til ordentlige, almindelige danske løn- og arbejdsvilkår.

Forslagsstillerne ønsker ikke at pålægge regeringen at fremsætte et lovforslag i fuld overensstemmelse med idéerne og forslagene fra FOA, men vil udelukkende i forbindelse med Folketingets behandling af beslutningsforslaget give

Folketingets medlemmer kendskab til, hvordan indholdet af en sådan arbejds- og opholdsordning vil kunne udformes.

Fagforbundet FOA har foreslået følgende hovedtræk i en lovreguleret arbejds- og opholdsordning for familiehjælpere, jf. »FOAs politikforslag: Erstat au pairs med familiehjælpere« på foa.dk:

- Opholdstilladelsen betinges af, at arbejdsgiverfamilien består af mindst én forælder og ét hjemmeboende barn under 18 år, og at arbejdet består af børnepasning og husligt arbejde, og i overensstemmelse med den nuværende au pair-ordning skal det fortsat være muligt for familiemedhjælperen at følge børnenes bopæl ved arbejdets udførelse.
- Opholdstilladelsen betinges endvidere af, at personen og arbejdsgiverfamilien har indgået en skriftlig kontrakt, der opfylder kravene i den gældende lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår, ved at kontrakten indeholder oplysninger om alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet, herunder som minimum oplysninger om arbejdsstedets beliggenhed, beskrivelse af arbejdet, ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt, ansættelsesforholdets forventede varighed, lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie, herunder om der udbetales løn under ferie, varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom, den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, og tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag, kost og logi, lønnens udbetalingsterminer og den normale daglige eller ugentlige arbejdstid, og som lever op til en række nærmere definerede minimumsvilkår for arbejdsvilkår, tilsyn og beskyttelsesforanstaltninger, forsikring, betalinger af rejseomkostninger, lønudbetalinger m.v. for den ansatte som beskrevet nedenfor.
- Lønnen skal følge dansk lønniveau baseret på ansættelsesforholdet og arbejdets karakter med ansættelse direkte af familien, børnepasning og husligt arbejde. Udlændinge fra et land uden for EU/EØS, der er ansat som familiehjælpere, aflønnes med de grundlønsatser for første og andet år, der følger af den kollektive overenskomst for husassistenter mellem KL og FOA.
- Sikring af krav om arbejdsgiverens betaling af forsikringer, rejseomkostninger og lønudbetalinger.
- Afskaffelse af deltagerbetaling for deltagelse i danskuddannelse, så man sidestilles med andre udenlandske arbejdstagere, studerende m.fl.
- De forældede særkrav fra au pair-ordningen, som ikke stilles til andre, hverken efter udlændingeloven eller på det danske arbejdsmarked i øvrigt om arbejderens særlige alder og med indblanding i arbejdstagers privatlivsforhold, afskaffes, herunder særkrav til opholdslængde og danskundervisning.
- Det skal af lovforslagets bemærkninger fremgå, at arbejdsmiljøvilkår skal ligestilles med andet arbejde, som kan henføres til arbejdsgiverens private husholdning, og

at familiehjælpere skal være omfattet af ligebehandlingsloven som alle andre på det danske arbejdsmarked.

Minimumskrav

FOA foreslår, at opholds- og arbejdstilladelse efter den ovenover præsenterede ordning betinges af følgende minimumskrav:

- Der indføres en minimumsforudsætning på et timetal, f.eks. 25-30 timer. Længden af såvel den ugentlige som den daglige arbejdstid må ikke overstige, hvad der i henhold til kollektiv overenskomst gælder for lønmodtagere, der er beskæftiget med børnepasning eller husligt arbejde. Heraf følger en mulighed for, at familiehjælperen kan udføre merarbejde eller overarbejde ud over det i kontrakten aftalte, under forudsætning af at sådant merarbejde eller overarbejde aflønnes ud fra regler herfor for sammenlignelige faggrupper, f.eks. husassistenter eller pædagogmedhjælpere, og ikke overstiger almindelig lovgivning om ugentlig arbejds- og hviletid m.v.
- Bijobs af et rimeligt omfang tillades for at sikre, at arbejdet kan foregå på ordentlige, danske vilkår. Familiehjælperen bør gives ret til at udføre bibeskæftigelse, uden at der indgives ansøgning til Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI) herom, under den forudsætning at bibeskæftigelsen har sammenhæng med den beskæftigelse, som danner grundlag for opholdstilladelsen. Vi har f.eks. set sager, hvor den ansatte ikke tør sige, at de også bliver bedt om at gøre rent for svigerfamilien eller et virksomhedsregistreret kontor i hjemmet, og at dette leder til, at de generelt ikke tør hævde deres rettigheder. I en fremtidig ordning for familiehjælp bør der derfor være en tilladelse til bibeskæftigelse af et rimeligt omfang. Den kan f.eks. være reguleret med et maksimumsbeløb eller andet.
- Arbejdsforholdet skal være omfattet af gældende ferielov og arbejdsmiljølov, herunder bestemmelserne om hvileperiode og fridøgn, hvorefter den ansatte får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer og et ugentligt fridøgn, der skal ligge i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode og så vidt muligt falde på søndage.

Løn

- Den kontraktmæssige løn skal som forudsætning for opholdstilladelse mindst svare til lønnen for sammenlignelige faggrupper. Det lidt usædvanlige arbejdsforhold bevirker, at der ikke er en overenskomst direkte på området eller et etableret dansk lønniveau. En familiehjælper vil være ansat af en familie og til at arbejde i et hjem ud fra dettes konkrete behov og med en vis fleksibilitet. Baseret på denne særlige karakter af ansættelsesforholdet og arbejdsopgaver peger FOA på husassistenter, som den faggruppe, hvis løn der bør tages udgangspunkt i. Arbejde på helligdage skal tillige aflønnes efter almindelige danske vilkår.
- Kravet om, at lønudbetalingen skal indbetales på en bankkonto i familiehjælperens eget navn, skærpes, således at kontoen skal være en selvstændig konto og ikke

må være tilknyttet arbejdsgiverens konto, idet der er flere sager, hvor værtsfamilien tilsyneladende har kunnet lukke au pairs konto.

- Der skal fortsat være krav om, at lønudbetalingen skal ske på den fastsatte dato og som minimum månedligt.
- Karensregistret for udelukkede værtsfamilier bevares og videreføres til den nye ordning. Det vil sige, at arbejdsgivere fortsat skal kunne komme i karantæne, hvis de ikke opfylder standardbetingelserne, og der skal udføres offentligt tilsyn hermed. Det bør overvejes, om grove brud på reglerne kan forfølges yderligere, end det bliver gjort i dag.
- Der skal fortsat være krav om betaling af rejseomkostninger både til og fra Danmark. Bestemmelserne justeres, så det gøres tydeligt, at der dækkes rejseomkostninger ikke kun til hovedstaden i hjemlandet, men til bopælen. Dette er i dag en væsentlig oversat omkostning, da en række lande, som f.eks. Filippinerne, er så arealmæssigt store, at der er væsentlige udgifter knyttet til indenrigsrejser.
- Arbejdsgiveren skal tegne en fritids- og ulykkesforsikring og en forsikring, der dækker omkostningerne til hjemtransport i tilfælde af personens død, alvorlige sygdom eller ulykke. Forsikringerne skal være gældende fra tidspunktet, hvor personen påbegynder arbejdet, og frem til udløbet af ansættelsen. Dette er en del af den nuværende au pair-ordning. Arbejdsskadeforsikring vil være et krav til familiearbejdsgiverne, da den ansatte arbejder mere end 400 timer pr. år.
- Krav til opsigelsesvilkår tydeliggøres. Da der er det særlige forhold, at arbejdstageren forventes at bo under samme tag som sin arbejdsgiver og hjemrejsebilletten er knyttet til arbejdsgiveren, skal der som i den nuværende au pair-ordning være klare krav til opsigelsesfrister og et klart krav om, at arbejdsgiveren kun kan opsiges en kontrakt skriftligt. Sammenligneligt arbejde er i den sammenhæng dækket af funktionærloven.
- Der bør fortsat være en særlig lovbeskyttelse i forbindelse med kost og logi under sygdom. Arbejdsgiveren skal således fortsat have pligt til at yde løn under sygdom eller tilskadekomst, indtil arbejdsforholdet lovligt ophører. Arbejdsgiveren skal dertil fortsætte med at yde kost og logi og drage omsorg for lønmodtagerens forsvarlige pleje.
- Der skal være mulighed for at fortsat opholde sig og arbejde i Danmark mellem kontrakter. Forholdene omkring kontraktforlængelser og jobskifte er flere gange blevet justeret for au pairer for at forebygge perioder uden indtægt, sikre mod urimeligheder og fremme, at arbejde foregår på regulerede vilkår. Fremadrettet bør lovgivningen indrettes med udgangspunkt i de sammenlignelige arbejds- og opholdstilladelser, dvs. at hvis familiehjælperen får forlænget sin kontrakt, indgår i en ny aftale eller får tilbud om et nyt ansættelsesforhold, kan familiehjælperen opholde sig her i landet og arbejde i tiden, indtil der er taget stilling til, om familiehjælperen kan meddeles opholdstilladelse. I øvrigt bør de udrejsefrister for au pairer, der blev tydeliggjort i 2015, bevares.

- Der skal stilles eget værelse til rådighed for den familiehjælper, som skal være egnet til beboelse. Det skal i ansøgningen specifikt angives, hvilket værelse der er tale om.

Af hensyn til tidsfristen den 1. januar 2025 til regerin-

gen om at indkalde til forhandlinger har forslagsstillerne tilstræbt en balance mellem et hensyn til snarest muligt at sikre bedre aflønning og arbejdsvilkår for familiehjælpere og et hensyn til et grundigt lovforberedende arbejde.

Skriftlig fremsættelse

Victoria Velasquez (EL):

Som ordfører for forslagsstillerne tillader jeg mig herved at fremsætte:

Forslag til folketingsbeslutning om at indføre en lovreguleret arbejds- og opholdsordning for familiehjælpere.

(Beslutningsforslag nr. B 99)

Jeg henviser i øvrigt til de bemærkninger, der ledsager forslaget, og anbefaler det til Tingets velvillige behandling.