

## Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie profesjonalizacji prac domowych (opinia dodatkowa)

(2011/C 21/07)

Sprawozdawca: **Béatrice OUIN**

Dnia 16 lutego 2010 r. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny postanowił, zgodnie z art. 29 lit. a) regulaminu wewnętrznego, sporządzić opinię dodatkową w sprawie

*profesjonalizacji prac domowych.*

Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię 5 maja 2010 r.

Na 463. sesji plenarnej w dniach 26–27 maja 2010 r. (posiedzenie z 26 maja) Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny stosunkiem głosów 133 do 7 – 11 osób wstrzymało się od głosu – przyjął następującą opinię.

### 1. Zalecenia

Na swojej 301. sesji, która odbyła się w marcu 2008 r., Rada Administracyjna Międzynarodowego Biura Pracy (MBP) zadecydowała o włączeniu zagadnienia „godziny pracy dla pracowników domowych” do porządku obrad 99. sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy (zaplanowanej na czerwiec 2010 r.), by zastosować procedurę „podwójnej dyskusji” nad tą kwestią. Celem jest określenie najlepszego sposobu zabezpieczenia praw i właściwych warunków pracy tej kategorii pracowników. MBP rozpoczęło już rozmowy z państwami i partnerami społecznymi w sprawie najbardziej odpowiedniego narzędzia do osiągnięcia tego celu. EKES wzywa także do przyjęcia skutecznego narzędzia dostosowanego do specyfiki tej pracy. Zwraca się między innymi do podmiotów europejskich, państw członkowskich i partnerów społecznych, by:

1.1 przeprowadzili większą ilość badań, aby otrzymać dokładniejsze dane na temat uregulowań prawnych, warunków pracy i zatrudnienia oraz opieki społecznej pracowników domowych oraz ich stosowania w państwach członkowskich; obecne badania są częściowe i nie pozwalają na dokonywanie porównań na poziomie europejskim, podczas gdy mamy do czynienia z bardzo różnymi sytuacjami;

1.2 wdrażali w państwach członkowskich rozwiązania prawne obejmujące przepisy podatkowe, przepisy z zakresu zabezpieczenia społecznego oraz przepisy dotyczące prawa pracy i prawa cywilnego, zwiększające motywację gospodarstw domowych do zatrudniania pracowników domowych w sposób rejestrowany oraz motywację potencjalnych pracowników domowych do podejmowania pracy opartej na legalnej umowie;

1.3 opracowali i szeroko rozpowszechnili rady i zalecenia dla osób prywatnych będących pracodawcami i dla zatrudnionego przez nich pracownika domowego; wspierali informowanie i kształcenie w zakresie praw i obowiązków zarówno pracodawców, jak i pracowników, szczególnie w sytuacji, gdy istnieją systemy premii lub odliczeń podatkowych dla pracodawców;

1.4 rozwinęli istniejące systemy odniesienia opisujące zadania i obowiązki, umiejętności i kompetencje niezbędne do wykonywania dobrej jakości prac domowych i prac na rzecz rodziny oraz przeprowadzili porównania sytuacji w różnych krajach, jak również wspierali europejski dialog sektorowy na temat tych działań;

1.5 porównali różne rodzaje organizacji tych prac (usługi publiczne, przedsiębiorstwa, stowarzyszenia, spółdzielnie, zatrudnienie bezpośrednie) z punktu widzenia praw pracowników i jakości świadczonych usług;

1.6 zmięrali do zorganizowania pracy tak, by możliwe były zastępstwa w domach pracodawców lub klientów (w przeciwnym razie prawa do urlopu, zwolnienia chorobowego, urlopu macierzyńskiego i kształcenia pozostaną fikcyjne) i opłacanie czasu przejazdów między dwoma gospodarstwami; pracownicy i pracownice powinni również móc organizować się, by bronić swoich praw, wyjść z izolacji oraz negocjować ze swoimi pracodawcami prawa równorzędne z prawami pracowników przedsiębiorstw i administracji;

1.7 przewidzieli poświadczanie zdobytego doświadczenia i kształcenie ustawiczne, aby wartość tej pracy została uznana oraz by pracodawcy lub klienci mieli gwarancję umiejętności zawodowych pracowników i pracownic;

1.8 ułatwiali innowacje w organizacji tego sektora, wspierając testowanie innowacyjnych pomysłów i rozwijanie nowych form organizacji i partnerstwa na rzecz ich skuteczniejszej i rzetelniejszej realizacji;

1.9 określili i ograniczyli ryzyko zawodowe związane z pracami domowymi, zapobiegali mu oraz zapewnili warunki, które byłyby nie mniej korzystne niż warunki innych pracowników w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia w pracy oraz ubezpieczeń społecznych, w tym z tytułu macierzyństwa i emerytury;

1.10 zwalczali częstą w tym sektorze pracę nielegalną oraz chronili nielegalnie migrujące pracownice i pracownice będące ofiarami nadużyć: zlikwidowali „podwójną karę”, jaką ponoszą te kobiety, kiedy zgłaszając się na policję ze skargą, że były ofiarami przemocy, a nawet nadużyć seksualnych lub że nie są opłacane, są wydalane do swojego kraju pochodzenia; należałoby stosować międzynarodowe konwencje, które by je chroniły<sup>(1)</sup>.

## 2. Uwagi ogólne

### 2.1 Ustalenia

2.1.1 Sprzątaczkę, opiekunki do dzieci, opiekunki pomagające w życiu codziennym, pomoce domowe itd. – te zajęcia wykonywane wyłącznie przez kobiety nie są jeszcze prawdziwymi zawodami również dlatego, że gospodynie domowe wykonują je nieodpłatnie. W chwili, gdy Międzynarodowa Organizacja Pracy zajmuje się „godziwą pracą dla pracowników domowych”, Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny pragnie pogłębić refleksje nad kwestiami poruszonymi w opinii przyjętej w październiku 2009 r. w sprawie związku między równouprawnieniem, wzrostem gospodarczym i wskaźnikami zatrudnienia<sup>(2)</sup>. Podkreślono w niej znaczenie, jakie dla równości mężczyzn i kobiet oraz dla wzrostu gospodarczego ma profesjonalizacja zajęć związanych z usługami dla osób.

2.1.2 Państwa europejskie uznają usługi dla osób za źródło zatrudnienia, które nie poddaje się zjawisku delokalizacji. Wiele z nich wprowadziło zwolnienia od podatku bądź premie mające na celu „wypranie” pracy na czarno oraz pobudzenie tworzenia nowych miejsc pracy poprzez pomaganie beneficjentom w lepszym godzeniu życia rodzinnego i zawodowego.

2.1.3 Według raportu MOP opracowanego na konferencję w czerwcu 2010 r.<sup>(3)</sup>, w krajach uprzemysłowionych prace domowe stanowią między 5 a 9 % całkowitego zatrudnienia. We wstępie raportu stwierdzono, że „płatna praca domowa jest nadal, w wielu krajach, prawie niewidoczną formą zatrudnienia. Wykonywana jest nie w fabryce czy biurze, ale w domu osoby prywatnej. Pracownikami nie są mężczyźni będący podporami rodziny, lecz, w ogromnej większości przypadków, kobiety. Nie pracują z innymi, lecz same w czterech ścianach. Ich praca nie ma na celu wytworzenia wartości dodanej, ale zapewnienie opieki lub usług milionom gospodarstw domowych. Praca domowa oznacza najczęściej nieodpłatne zadania wykonywane tradycyjnie przez kobiety w swoim domu. To tłumaczy, dlaczego wartość tej pracy jest finansowo niedoceniona oraz to, że jest ona często wykonywana w sposób nieformalny i nielegalnie. Nie jest ona postrzegana jako normalny rodzaj zatrudnienia wpisujący się w ogólne ramy prawa pracy, a jej początki sięgają stosunku »pan – niewolnik«. Z tego powodu wiele przepisów prawnych

nie bierze pod uwagę specyfiki stosunku pracy w przypadku pracy domowej, co naraża pracowników na nierówne i niesprawiedliwe traktowanie, a często na nadużycia”<sup>(4)</sup>.

2.1.4 Ponadto, „media często ujawniają przypadki znęcania się i nadużyć, w tym przemocy seksualnej i niewolnictwa, zwłaszcza wśród migrujących pracownic domowych mieszkających u pracodawcy”. Choć liczba osób zatrudnionych w tym sektorze stale wzrasta, prace domowe pozostają najbardziej niestałymi, najgorzej opłacanymi, najmniej chronionymi i jednymi z najbardziej ryzykownych form zatrudnienia. Ponieważ jest to szczególna forma zatrudnienia, nieobjęta przepisami międzynarodowymi, od 1948 r. MOP stara się o wypracowanie stosownego prawa.

2.1.5 Niniejsza opinia dotyczy płatnej pracy domowej wykonywanej w gospodarstwie domowym i na jego potrzeby, w tym robót domowych, opieki nad dziećmi i innych usług dla osób. Nie zajmuje się usługami społecznymi ani prywatnymi przedsiębiorstwami, ale sytuacją pracy pracowników domowych zatrudnianych przez osoby prywatne. Ponieważ ten rodzaj pracy dotyczy rosnącej liczby osób – tych, które ją wykonują i tych, które z niej korzystają – i ma specyficzny charakter, należy ująć go w ramy prawne dostosowane do tej specyfiki.

2.1.6 Większość pracowników i pracownic domowych w Europie ma wielu pracodawców. Jedynie niewielka liczba kobiet, często migrantek, mieszka u swojego pracodawcy. Bardzo często jest to praca nierjestrowana. Pracownice domowe często znajdują się w delikatnej sytuacji, słabo znają swoje prawa, pochodzą ze wsi i mają niski poziom kwalifikacji lub są migrantkami słabo mówiącymi językiem kraju, który je przyjmuje.

2.1.7 Jaka by nie była sytuacja prawna, prawo pracy zostało utworzone dla przedsiębiorstw i w praktyce najczęściej nie stosuje się do pracy wykonywanej w gospodarstwie domowym, gdzie trudne, lub wręcz niemożliwe jest kontrolowanie jego przestrzegania. W związku z tym nie stosują się do niej również zasady obowiązujące w odniesieniu do działalności zarobkowej przynoszącej zyski. Praca ta jest w rzeczywistości postrzegana przez Adama Smitha<sup>(5)</sup> jako nieproduktywna. Jej wartość nie jest uznana, choć jest ona niezbędna dla funkcjonowania społeczeństwa.

2.1.8 „Ponieważ, w wielu przypadkach, prawo pracy nie określa jasno ich statusu, prowadzi to do sytuacji, w której pracownice domowe są wyłączone z oficjalnych rozporządzeń, tak na piśmie jak w rzeczywistości”<sup>(6)</sup>. W państwach Unii Europejskiej, mimo że obowiązujące przepisy nie wyłączają pracowników domowych z ogólnych norm prawa pracy, w praktyce bardzo rzadko stosuje się wobec nich te przepisy. Osoby prywatne będące pracodawcami są słabo poinformowane o swoich obowiązkach i odpowiedzialności. Pracownice domowe są wyizolowane i dlatego mają trudności ze zrzeczeniem się.

<sup>(1)</sup> Zob. Europejską konwencję o statusie prawnym pracowników migrujących oraz Konwencję Rady Europy w sprawie działań przeciwko handlowi ludźmi.

<sup>(2)</sup> Dz.U. C 318 z 23.12.2009, s. 15.

<sup>(3)</sup> Zob. MOP „Travail décent pour les travailleurs domestiques” („Godziwa praca dla pracowników domowych”), IV. Raport na Międzynarodową Konferencję Pracy, 99. sesja, 2010 r. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_104701.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_104701.pdf).

<sup>(4)</sup> Por. tamże, s. 1.

<sup>(5)</sup> Por. tamże, s. 11.

<sup>(6)</sup> Tamże.

## 2.2 Definicja profesjonalizacji

2.2.1 Zadania, które obejmuje termin prac domowych i praca na rzecz rodziny są przedmiotem nieformalnego nauczania w rodzinie. Różnią się one w zależności od pokoleń. W Europie prędkość wełny i karmienie drobiu zostało zastąpione znajomością programów prania w pralce i wyborem nieprzetworzonych produktów żywnościowych w dziale świeżych produktów w supermarkecie. To nieformalne nauczanie powinno zostać uznane, a treść wiedzy i niezbędnych kompetencji zdefiniowana. Należy również wprowadzić system uczenia się przez całe życie. Innowacje technologiczne powinny zasilać ten sektor tak jak inne sektory, a nowe informacje z dziedziny żywienia czy nowe wymogi w zakresie ochrony środowiska powinny zostać uwzględnione.

2.2.2 Lepsze warunki wykonywania tych prac oznaczają dokładne opisanie wypełnianych zadań, podejmowanej odpowiedzialności i wymaganych kompetencji, jak również formalne zdobycie wiedzy niezbędnej do właściwego ich wykonywania na rzecz jakiegokolwiek klienta lub uznanie zdobytego doświadczenia. Nauka bądź zdobyte doświadczenie powinny być usankcjonowane świadectwem kwalifikacji. W interesie pracodawców czy klientów leży, by mogli zwracać się do osób, których kompetencje są poświadczone.

2.2.3 Profesjonalizacja pozwala pracownikowi uzyskać takie same prawa i taką samą ochronę jak w przypadku pracowników zatrudnianych w biurach lub warsztatach: godziwą płacę obejmującą czas przejazdów między dwoma gospodarstwami domowymi, określenie tygodniowego czasu pracy, możliwość wzięcia płatnego urlopu, przestrzeganie zasad higieny i bezpieczeństwa, godziwą emeryturę, ochronę macierzyństwa (7), płatne urlopy chorobowe, odszkodowania w przypadku niepełnosprawności, zasady obowiązujące w przypadku zwolnienia lub zerwania umowy o pracę, możliwość złożenia zażalenia w przypadku nadużyć oraz rzeczywisty dostęp do kształcenia zawodowego i ścieżki kariery, tak jak w innych zawodach. Upowszechnienie umowy o pracę pozwoliłoby na ochronę pracowników i pracodawców.

2.2.4 Profesjonalizacja oznacza przekształcenie tych prac w zawody i zwalczanie stereotypów, za sprawą których zajęcia te są obecnie zarezerwowane dla kobiet. Postępy w profesjonalizacji mogą być mierzone postęпами w równowadze płci odnośnie do wykonywania tych prac.

## 2.3 Definicja pracy domowej

2.3.1 Główną cechą charakterystyczną pracy domowej jest jej niewidoczność. Zadania, a szczególnie obowiązki, które podejmują pracownicy i pracownice domowe są bardzo rzadko określone i wyszczególnione. Pracodawcy powierzają swój dom, swoje dzieci osobom, których kompetencji nie mają możliwości sprawdzić (8). W badaniach (9) dotyczących wartości pracy

wykonywanej w gospodarstwach domowych w celu zapewnienia życia codziennego rodzin (budżet czasu) podkreśla się, że społeczeństwo nie może funkcjonować, jeśli praca ta nie zostanie wykonana. Wartość tę należy uznać.

2.3.2 Prace domowe i prace na rzecz rodziny obejmują zajęcia wykonywane przez osoby zatrudnione w publicznych instytucjach usług społecznych, przez stowarzyszenia wspierane przez władze publiczne, prywatne przedsiębiorstwa i przez pracowników domowych na podstawie umowy za obopólną zgodą, zarejestrowanej lub nie, przy czym pracodawcami są tu osoby prywatne. Choć we wszystkich tych przypadkach prace domowe są wykonywane prawie wyłącznie przez kobiety, warunki pracy i zatrudnienia są zazwyczaj bardziej korzystne w publicznych instytucjach usług społecznych i przedsiębiorstwach, gdzie pracownicy mogą się organizować, partnerzy społeczni negocjują układy zbiorowe i gdzie możliwa jest kontrola zarządu.

2.3.3 Według raportu MOP (10) zgodnie z Międzynarodowym Standardem Klasyfikacji Zawodów (ISCO) Międzynarodowego Biura Pracy praca domowa jest sklasyfikowana w dwóch grupach wielkich (5 i 9), do których są przypisane pewne zadania i pewien poziom kwalifikacji. „5. grupa wielka odnosi się do obiektów handlowych, instytucji i prywatnych gospodarstw domowych. Określa ona dwie duże kategorie: administratorów oraz pracowników usług gastronomicznych (grupa średnia 512), która obejmuje sprzątaczkę domową i pokrewne oraz kucharzy; personel medyczny i pokrewne, w tym osoby zajmujące się opieką nad dziećmi i domową opieką osobistą (grupa średnia 513). Zadania objęte punktem 5121 kładą nacisk na organizowanie usług domowych. Grupa 5131 definiuje opiekunki do dzieci jako osoby, które »czuwają nad dziećmi pracodawcy i towarzyszą im w codziennych zajęciach« i stwierdza, że ich zadania obejmują:

- pomoc dzieciom w myciu się, ubieraniu i spożywaniu posiłków;
- zaprowadzanie dzieci do szkoły i odbieranie ich oraz zaprowadzanie na zajęcia rekreacyjne;
- zabawę z dziećmi lub dostarczanie im rozrywki poprzez czytanie lub opowiadanie im bajek;
- utrzymywanie porządku w pokoju dzieci i w pomieszczeniu do zabawy;
- zajmowanie się dziećmi szkolnymi podczas południowych posiłków lub innych przerw w lekcjach;
- zajmowanie się dziećmi szkolnymi na wycieczce, przy zwiedzaniu muzeum lub przy tym podobnych wyjściach;
- wypełnianie funkcji pokrewnych;
- nadzorowanie innych pracowników.

Podobnie osoby zajmujące się domową opieką osobistą (grupa 5133) »spełniają pewne potrzeby osobiste i, ogólnie rzecz biorąc, zapewniają opiekę w domu osób, które tego potrzebują, ponieważ są dotknięte chorobą fizyczną lub psychiczną, bądź niepełnosprawnością, bądź też z powodu niesprawności z racji starości«. Zadania pracowników tej kategorii, pod którą podpada »pomocniczy personel medyczny«, można streścić następująco:

(7) Przejąd dyrektwy w sprawie urlopu macierzyńskiego (dyrektwa Rady 92/85/EWG z 19 października 1992 r.) wprowadza prawo do tego urlopu dla pracownic domowych.

(8) Dz.U. C 277 z 17.11.2009, s. 102.

(9) *Housework: priceless or valueless?* (Praca domowa – bezcenna czy bezwartościowa?), Marianne A. Ferber, Bonnie G. Birnbaum (1977) <http://www.roiwo.org/1980/387.pdf>; *Time Use in Child Care and Housework and the Total Cost of Children (Czas spędzany na opiekę nad dzieckiem i prace domowe a całkowity koszt posiadania dzieci)*, Björn Gustafsson, Urban Kjulin © 1994 Springer <http://www.jstor.org/pss/20007438>.

(10) Zob. przypis nr 3, s. 31-32.

- pomaganie w kładzeniu się spać i wstawaniu oraz przy związanej z tym zmianie ubrania;
- zmiana bielizny pościelowej i pomaganie w kąpielu i myciu się;
- podawanie posiłków – przygotowanych przez pracownika lub przez osobę trzecią – i karmienie osób, które potrzebują przy tym pomocy;
- podawanie przepisanych leków bądź pilnowanie, by zostały one przyjęte;
- obserwowanie wszelkich oznak pogorszenia stanu zdrowia i powiadamianie o tym lekarza lub odpowiedniej instytucji usług społecznych;
- wypełnianie funkcji pokrewnych;
- nadzorowanie innych pracowników.

Grupa średnia 913 dotyczy właśnie »pomocy domowych i pokrewnych, sprzątaczy i pracy«. Obejmuje prace wykonywane w domu osób prywatnych, w hotelach, biurach, szpitalach i innych obiektach, jak również we wszelkiego rodzaju pojazdach, w celu utrzymania ich wnętrza i wyposażenia w czystości. Ta grupa średnia obejmuje pomoce i sprzątaczy domowych, pracy ręcznych i prasowaczy bielizny. Pomoce i sprzątacze domowi zaszeregowani w kategorii 9131 »zamiatają, odkurzają, myją i pastują podłogi, zajmują się bielizną, robią zakupy materiałów i innych produktów potrzebnych do sprzątnięcia, przygotowują potrawy, podają posiłki oraz spełniają wiele innych funkcji domowych.«

2.3.4 Choć opieka medyczna nie stanowi elementu pracy domowej, pomoc domowa lub opiekunka do dzieci powinna umieć podać leki osobom, którymi się zajmuje i zareagować w przypadku nagłego zdarzenia zagrażającego życiu osoby, nad którą sprawuje opiekę. Powinna być do tego wyszkolona.

2.3.5 W przypadku nieobecności pracodawcy lub kiedy jest on niesamodzielny, osoby, które wykonują te prace, powinny być niezależne i zdolne do organizowania swojego czasu; powinny budzić zaufanie (powierza się im klucze do domu, niemowlęta, starszych rodziców, krótko mówiąc to, co każdy ma najcenniejszego); mieć poczucie odpowiedzialności; wykazywać inicjatywę; być dyskretne; jeśli są w pełni odpowiedzialne za dzieci lub osoby niesamodzielne, powinny potrafić radzić sobie z kilkoma zadaniami równocześnie; być czujne; uważne; przekonujące; cierpliwe; stałego charakteru; zdolne do koncentracji, do wysłuchania drugiego; mieć autorytet; wiedzieć, co robić w razie wypadku. Powinny wykazywać się empatią i posiadać wiedzę z psychologii, dietetyki i higieny.

## 2.4 Cechy charakterystyczne pracy domowej

Prace domowe są niestałe i słabo płatne, ponieważ ich wartość nie jest uznana (dlatego, że są one również wykonywane nieodpłatnie przez gospodynie domowe); ponieważ pracodawcy są osobami prywatnymi, które nie mogą lub nie chcą płacić więcej; ponieważ prace wykonywane są przez pracownice pracujące w pojedynkę, najczęściej u kilku pracodawców; ponieważ, by zgłosić swoje żądania, nie mogą one organizować się zbiorowo, strajkować lub blokować produkcji, tak jak mogą to robić

pracownicy przedsiębiorstw; ponieważ stereotypy ciążyące na obrazie tych zawodów oraz na obrazie kobiety i matki maskują faktyczne istnienie kwalifikacji; ponieważ miejscem pracy jest prywatne gospodarstwo domowe, którego nie można skontrolować, oraz ponieważ prace te są często wykonywane przez nielegalne imigrantki nie posiadające praw.

2.4.1 Zajęcia te są ze swej natury niestałe, gdyż zależą od potrzeb danego gospodarstwa: dzieci rosną i stają się samodzielne, niesamodzielne osoby starsze umierają, a kiedy dochody gospodarstwa zmniejszają się, na przykład z powodu bezrobocia, rezygnuje się z zatrudniania kogoś w domu.

## 3. Uwagi szczegółowe

### 3.1 Cele profesjonalizacji

#### 3.1.1 Lepsze godzenie życia rodzinnego i zawodowego

3.1.1.1 Płatna praca kobiet, która jest warunkiem równości płci, sprawiła, że konieczne jest tworzenie usług, które zastępują pracę wykonywaną w domu przez gospodynie domowe. Dała ona również większe środki finansowe rodzinom, pozwalając niektórym z nich na sięgnięcie po te usługi, a to tworzy miejsca pracy.

3.1.1.2 Usługi te rozwinęły się, ponieważ są niezbędne dla znalezienia równowagi między życiem rodzinnym a zawodowym. Mężczyźni i kobiety powinni móc zająć się pracą zawodową bez uszczerbku dla ich życia rodzinnego i osobistego i w takim przypadku muszą powierzyć część prac domowych i rodzinnych osobom trzecim.

3.1.1.3 Aby osiągnąć równowagę w udziale mężczyzn i kobiet w rynku pracy oraz uwzględnić nowe potrzeby spowodowane starzeniem się populacji, należałoby w przyszłości bardziej rozwinąć te usługi, które w związku z tym obejmują jeszcze większą liczbę pracowników.

#### 3.1.2 Praca i usługi dobrej jakości

3.1.2.1 Aby rozwijać te usługi, trzeba będzie zagwarantować ich jakość, upowszechnić istniejące już szkolenia, wprowadzić system kształcenia przez całe życie uwzględniający nowości oraz zwiększyć możliwości kontroli kompetencji. Profesjonalizacja tych prac oznacza poprawienie ich jakości dla klientów i beneficjentów oraz dla pracowników. Jest to najpewniejszy środek na znalezienie w przyszłości kandydatów, którzy będą chcieli je wykonywać.

#### 3.1.3 Zwalczanie ubóstwa

3.1.3.1 Wiadomo, że w Europie z powodu ubóstwa częścię cierpią kobiety. Typowe dla pracy domowej niskie płace i niestałość oraz praca nierejestrowana są czynnikami wykluczenia społecznego. W Europie to w sektorze prac domowych występuje najwyższy odsetek pracy nierejestrowanej, wyższy niż w budownictwie i gastronomii <sup>(1)</sup>.

<sup>(1)</sup> Zob. „Undeclared work in the European Union” („Nierejestrowana praca w Unii Europejskiej”), Special Eurobarometer 284, wave 67, 3 października 2007 r., s. 21.

### 3.1.4 Zwalczanie pracy nierejestrowanej i nielegalnej imigracji

3.1.4.1 Ujawnione w Europie przypadki niewolnictwa dotyczą nielegalnych pracowników domowych, którym pracodawca nie płaci wynagrodzenia, ponieważ obiecuje dokumenty. Pracownicy te są w najbardziej delikatnej sytuacji – ze strachu przed wydaleniem nie mają odwagi poskarżyć się na złe traktowanie, przemoc czy nadużycia seksualne. Praca domowa powinna motywować do imigracji z wyboru i dotyczyć osób dobrze wykwalifikowanych. Sytuacja demograficzna Europy sprawia, że konieczne jest zwrócenie się ku imigracji, by sprostać potrzebom zwłaszcza niesamodzielnych osób starszych.

3.1.4.2 Praca nierejestrowana pozbawia pracownika ochrony społecznej, a społeczność podatków i składek na ubezpieczenie społeczne. Cięży na obrazie i sposobie postrzegania pracy domowej, czyniąc z niej zawód gorszego rodzaju, co z kolei jest pożywką dla stereotypów i obniża poziom całego zawodu. Zwiększa ona ryzyko ubóstwa.

3.1.4.3 Zmniejszanie skali zjawiska pracy nierejestrowanej w gospodarstwach domowych wymaga wielu działań wkomponowanych w systemy prawne poszczególnych państw członkowskich, obejmujących szczególnie przepisy podatkowe, w zakresie zabezpieczenia społecznego, prawa pracy i prawa cywilnego. Skłonność do oferowania i podejmowania pracy nierejestrowanej ma najczęściej przyczynę ekonomiczną, gdyż dla obu stron taka praca jest bardziej korzystna niż praca rejestrowana. Działania państw członkowskich powinny zmierzać do zmniejszania różnicy w tych korzyściach, a ponadto być wspierane przedsięwzięciami dostosowanymi do lokalnych uwarunkowań społecznych i kulturowych (kampanie medialne, przykłady osób publicznych, informowanie o ryzyku związanym z pracą nierejestrowaną).

### 3.2 Warunki zatrudnienia

3.2.1 Organizacje pracodawców i pracownicze związki zawodowe wynegocjowały układy zbiorowe. Należy opierać się na tych postępach, aby poprawić los pracowników domowych. Należy przeprowadzić badania na temat układów zbiorowych, które regulują obecnie pracę domową w Europie i powinniśmy inspirować się najlepszymi praktykami, aby je upowszechnić. Należy również porównać różne sposoby organizacji tej pracy (przedsiębiorstwa, stowarzyszenia, spółdzielnie,

zatrudnienie bezpośrednie) z punktu widzenia praw pracowników i jakości świadczonych usług.

3.2.2 W wielu krajach Europy osoba prywatna będąca pracodawcą, podobnie jak pracownica domowa, jest słabo poinformowana o swoich prawach i obowiązkach. Pracodawca nie myśli o sprzętacze czy niani jako o pracownicy, która ma swoje prawa. Z powodu stereotypów postrzega ją jako pomoc, której oddaje przysługę proponując jej kilka godzin pracy. Często strony nie podpisują żadnej umowy o pracę, a warunki pracy, płaca, urlopy, godziny pracy, zakres obowiązków, zerwanie umowy czy odprawy w przypadku zwolnienia nie są jasno określone. Prawa i obowiązki każdej strony powinny być jasniej określone; jest to również ochrona dla pracodawcy, który powinien być bardziej świadomy ryzyka, jakie podejmuje zatrudniając kogoś do pracy w swoim domu (kradzieże, wypadki), oraz swoich obowiązków.

3.2.3 Higiena i bezpieczeństwo: prace domowe mylnie postrzegane są jako nie stanowiące ryzyka. Poparzenia, skaleczenia, zatrucia produktami czyszczącymi, upadki czy też porażenia prądem przy użyciu sprzętu gospodarstwa domowego są częstymi wypadkami, zwłaszcza jeśli pracodawca nie jest świadomy, że powinien przestrzegać zasad bezpieczeństwa, a pracownica nie została uprzedzona o niebezpieczeństwach i nie wie, jak ich unikać.

3.2.4 Zdrowie, ochrona macierzyństwa, emerytura: urlop macierzyński jest często okazją do zwolnienia, ponieważ pracodawca, który potrzebuje kogoś, kto wykona prace domowe, zatrudni inną pracownicę i nie będzie czuł się zobowiązany, by ponownie zatrudnić tę, która odeszła na urlop macierzyński. Brak organizacji pozwalającej na czasowe zastępstwa nie pozwala na stosowanie praw, które pozostają w sferze teorii. Systemy opieki społecznej i emerytur są często niedostosowane do kilkugodzinnej pracy u kilku pracodawców.

3.2.5 Kwalifikacje, kształcenie: wymagane kompetencje długo stanowiły przedmiot nieformalnego nauczania. Od kilku lat stwierdza się, że przekazywanie wiedzy w rodzinie pogarsza się. Sytuacja związana z narodzinami pierwszego dziecka przeraża młode matki, młodzi rodzice nie potrafią gotować zrównoważonych posiłków, preferując dania przemysłowe, co jest jedną z przyczyn dziecięcej otyłości. Nazwanie prac i kompetencji oraz ich nauczanie pozwoliłoby również lepiej je rozpowszechnić i zapewnić w tym zakresie równowagę płci.

Bruksela, 26 maja 2010 r.

Przewodniczący  
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego  
Mario SEPI