

Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „Професионализиране на домашния труд“ (допълнение към становище)

(2011/C 21/07)

Докладчик: г-жа OUIH

На 16 февруари 2010 г., в съответствие с член 29, буква а) от Реда и условията за прилагане на Правилника за дейността, Европейският икономически и социален комитет реши да изготви допълнение към становище относно:

„Професионализиране на домашния труд“.

Специализирана секция „Заетост, социални въпроси и гражданство“, на която беше възложено да подготви работата на Комитета по този въпрос, прие своето становище на 5 май 2010 г.

На 463-ата си пленарна сесия, проведена на 26 и 27 май 2010 г. (заседание от 26 май 2010 г.), Европейският икономически и социален комитет прие настоящото становище със 133 гласа „за“, 7 гласа „против“ и 11 гласа „въздържал се“.

1. Препоръки

На 301-вото си заседание, проведено през март 2008 г., управителният орган на Международното бюро по труда (МБТ) реши да включи „достойния труд за домашните работници“ в дневния ред на 99-ата сесия на Международната конференция по труда (предвидена за юни 2010 г.), за да се проведе двойна дискусия относно това явление. Целта е да се определи най-добрият начин за гарантиране на правата и на подходящите условия за труд на тази категория работници. Международното бюро по труда постави началото на дискусия за най-подходящ инструмент между държавите и социалните партньори. ЕИСК също желае да бъде приет ефикасен инструмент, адаптиран към специфичните особености на този труд. Освен това ЕИСК призовава участниците на европейско равнище, държавите-членки и социалните партньори:

1.1 да провеждат допълнителни проучвания, за да съберат данни относно регламентирането, условията на труд и заетост и социалната защита на домашните работници и тяхното прилагане в държавите-членки. Сегашните проучвания са частични и не дават възможност за сравнения на европейско равнище, а ситуацията са много различни;

1.2 да въведат в държавите-членки правни решения, включващи разпоредби относно данъчния режим, социалната сигурност, както и трудовото и гражданското право, като се дават по-големи стимули на домакинствата да наемат официално домашни работници, а потенциалните домашни работници да отдават предпочитание на заетост, основаваща се на законен договор;

1.3 да изготвят и разпространяват широко съвети и препоръки за работодателите физически лица и домашните работници, които те наемат на работа; да насърчават предоставянето на информация/обучението относно задълженията и правата както на работодателите, така и на работниците, по-специално когато има схеми на премии или данъчни облекчения за работодателите;

1.4 да обогатяват съществуващите референтни системи, в които са описани задачите и отговорностите, уменията и компетенциите, необходими за извършване на качествен домашен и семеен труд, да извършват сравнения между ситуацията в отделните държави. Да насърчават европейския секторен диалог относно тези дейности;

1.5 да сравняват различните видове организация (публични услуги, предприятия, сдружения, кооперации, пряко наемане на работа) от гледна точка на правата на работниците и качеството на предоставените услуги;

1.6 да се стремят към такава организация на труда, която да дава възможност за заместване в дома на работодателите или клиентите (в противен случай правата на отпуск, на отпуск по болест, по майчинство и обучение ще останат фиктивни) и да включва заплащане за времето на пътуване между две жилища. Необходимо е също така работниците и работничките да могат да се организират, за да защитават правата си, да преодолеят изолацията и да договарят със своите работодатели права, еднакви с тези на работниците в предприятията и администрациите;

1.7 да предвидят сертифициране на придобития опит и на обучението през целия живот, за да се осигури признание за стойността на труда и за да имат работодателите или клиентите гаранции относно професионалните възможности на работниците и работничките;

1.8 да улесняват иновациите в организацията на този сектор, като подкрепят провеждането на експерименти с иновационни идеи и развитието на нови форми на организация и партньорство за тяхното по-ефикасно и правилно осъществяване;

1.9 да идентифицират, намаляват и предотвратяват професионалните рискове, свързани с домашния труд, като гарантират условия, които са не по-малко благоприятни от тези на другите работници в области като безопасността и здравето на работното място, социалната сигурност, включително закрила на майчинството, и пенсионирането;

1.10 да се борят със широко разпространения незаконен труд в тази област и да защитават незаконно пребиваващите работнички мигранти, които са жертви на злоупотреба: да се премахне „двойното наказание“, което понасят тези жени, когато – отивайки в полицията, за да се оплачат от насилие и дори сексуална злоупотреба или че не им е било платено – те да биват връщани в страната си на произход. Международните конвенции трябва да се прилагат и да ги защитават ⁽¹⁾.

2. Общи бележки

2.1 Констатации

2.1.1 Чистачките, бавачките, болногледачките, домашните помощнички: такива работни места, които се заемат изключително от жени, все още не са истински професии, поради това че жените-домакини извършват безплатно този труд. Тъй като Международната организация на труда съсредоточава вниманието си върху „достоеен труд за домашните работници“, Европейският икономически и социален комитет пожела да задълбочи насоките, посочени в приетото през октомври 2009 г. становище относно взаимовръзките между равенството между половете, икономическия растеж и равнището на заетост ⁽²⁾. Това становище подчертава значението на равенството между половете както за икономическия растеж, така и за професионализирането на работните места в областта на обслужването на лицата.

2.1.2 Европейските държави разглеждат услугите в областта на обслужването на лицата като източник на заетост, който не може да бъде преместен на друго място. В много от тях са предвидени данъчни облекчения или премии, предназначени за узаконяване на работата „на черно“, за насърчване на създаването на нови работни места, които помагат на ползвателите да съчетаят по-добре семейния и професионалния живот.

2.1.3 Според доклада на МОТ, подготвен за конференцията през юни 2010 г. ⁽³⁾, в развитите страни домашният труд представлява между 5 и 9 % от общата заетост. Във въведението към този доклад се посочва, че „заплатеният домашен труд остава в много страни почти невидима форма на заетост. Той не се извършва в завода или в офиса, а в дома на физическо лице. Работниците не са мъже, издържачи семействата си, а в повечето случаи – жени. Те не работят с другите, а сали между четири стени. Трудът им няма за цел да произвежда добавена стойност, а да предоставя грижи или услуги на милиони домакинства. Домашният труд съответства най-често на задачи, за които не се получава възнаграждение и които се изпълняват традиционно от жената у дома ѝ. Това обяснява защо този труд е подценяван и често се извършва неформално и от незаконно пребиваващи лица. Той не се разглежда като нормална заетост, която се вписва в общата рамка на трудовото законодателство, а произходът му датира от отношението господар-прислужник. Ето защо много правни

разпоредби не вземат предвид спецификата на домашния труд, което подлага тези работници на несправедливо, нееднакво третиране, а често и на злоупотреба“ ⁽⁴⁾.

2.1.4 Там се казва още, че „случаите на малтретиране и злоупотреба, включително сексуално насилие и случаи на робство, особено сред домашните работнички мигранти, които живеят при работодателя си, често са разобличавани в медиите“. Въпреки че броят на хората, заети в този сектор, нараства непрекъснато, домашният труд остава най-несигурната, най-ниско платената, най-слабо защитената и една от най-рисковите форми на заетост. Тъй като става въпрос за особена форма на труд, която не е обхваната от международните разпоредби, от 1948 г. насам МОТ полага усилия, за да изготви адаптирани разпоредби.

2.1.5 Настоящото становище е посветено на платения домашен труд, който се извършва в дома на едно домакинство и в негова полза, като включва домакински задачи, грижи за децата и други услуги за обслужване на лицата. То не разглежда социалните услуги, нито частните предприятия, а условията на труд на домашните работници, наети от физически лица. Тъй като този труд засяга нарастващ брой хора – тези, които извършват работата, и тези, които се възползват от нея, както и поради специфичния му характер, е уместно той да бъде обхванат в рамките на законодателство, адаптирано към характерните му особености.

2.1.6 В Европа повечето домашни работници и работнички имат по няколко работодатели. Само малка част от жените, често мигранти, живеят при работодателя си. Много често те работят неофициално. Неофициалната трудова заетост е често срещана. Домашните работнички често са уязвими, те не познават добре правата си, идват от селски райони, имат слаба квалификация или са мигранти, говорещи зле езика на приемащата държава.

2.1.7 Независимо от това какви са ситуацияите по отношение на законодателството, трудовото право е възникнало заради предприятията и най-често не се прилага на практика за труда, извършван по домовете, където контролът е или затруднен, или несъществуващ. Освен това не се прилагат и правилата, регламентиращи професионалните дейности, носещи печалба. Този труд е всъщност считан от Адам Смит ⁽⁵⁾ за непродуктивен. Стойността му не е призната, въпреки че е необходим за функционирането на обществото.

2.1.8 „Тъй като в редица случаи трудовото законодателство не определя ясно статута им, съществува тенденцията домашните работници да бъдат изключвани от официалното регламентиране както по отношение на текстовете, така и на практиката“ ⁽⁶⁾. Макар че приложимите разпоредби в държавите-членки на Европейския съюз не изключват домашните работници от общите правила на трудовото законодателство, на практика те се прилагат много рядко в техния случай. Работодателите физически лица не са добре информирани за задълженията и отговорностите си. Домашните помощнички са изолирани помежду си и затова трудно се организират.

⁽¹⁾ Вж. Европейската конвенция за правния статут на работещите мигранти и Конвенция на Съвета на Европа за борба с трафика на хора.

⁽²⁾ ОВ С 318 от 23.12.2009 г., стр. 15.

⁽³⁾ Вж. МОТ „Достоеен труд за домашните работници“, IV доклад за Международната конференция по труда, 99-а сесия, 2010 г. на: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_104701.pdf

⁽⁴⁾ Пак там, стр. 1.

⁽⁵⁾ Пак там, стр. 11.

⁽⁶⁾ Пак там.

2.2 Определение за професионализиране

2.2.1 Задачите, обхванати от термина за домакински и семеен труд, са предмет на неформалното обучение, което се предава в семейството. Това обучение е впрочем различно в зависимост от различните поколения. В Европа преенето на вълна и храненето на добитъка бяха заменени с програми за перални машини и с избора на храни с неизтекъл срок на годност от шанда за пресни храни на супермаркета. Това неформално обучение трябва да бъде признато, като трябва да се определи съдържанието на необходимите знания и умения. Трябва също така да се въведе обучение през целия живот. Технологичните иновации следва да навлязат в този сектор така, както е в останалите, и трябва да бъдат включени всички нови знания в областта на храненето или новите изисквания по отношение на опазването на околната среда.

2.2.2 По-добрите условия за тези работни места изискват точно описание на задачите за изпълнение, на поетите отговорности и необходимите умения, както и формално обучение по познания, необходими за правилното им изпълнение за обслужване на всеки клиент или валидирането на придобития опит. Обучението и придобитият опит би следвало да се доказват с удостоверение за компетентност. В интерес на работодателите и на клиентите е да могат да ползват услугите на хора, чиито умения са сертифицирани.

2.2.3 Професионализирането означава да се позволи на работника да разполага с права и защита, еднакви с тези на работниците в офисите и цеховете: достойно възнаграждение (заплата), включващо времето за пътуване между две домакинства, определяне на седмично работно време, възможност за ползване на платен отпуск, спазване на правила за хигиена и безопасност, достойно пенсиониране, закрила на майчинството⁽⁷⁾, платен отпуск по болест, обезщетения за инвалидност, правила при уволнение или прекратяване на трудовия договор, процедури за предявяване на иск при злоупотреба, ефективен достъп до професионално обучение и кариера, както е това при другите професии. Широкото навлизане на работата на договор би дало възможност да бъдат защитени работниците и работодателите.

2.2.4 Професионализирането означава това занятие да се превърне в професия и да се води борба със стереотипите, заради които тези задачи са запазени за жените. Напредъкът на професионализирането може да бъде измерен с напредъка в участието на двата пола в заетостта.

2.3 Определение на домашния труд

2.3.1 Основната характеристика на домашния труд е неговата незабележимост. Задачите и преди всичко отговорностите, които поемат домашните работници и работнички, са много рядко споменавани и изброявани. Работодателите поверяват своя дом, децата си на хора, чиито компетенции нямат възможност да проверят⁽⁸⁾. В проучванията⁽⁹⁾ относно стойността на

положения труд в домовете, за да се гарантира ежедневиият живот на семействата (времевият бюджет), се подчертава, че обществото не може да функционира без извършването на този труд. Тази стойност трябва да бъде призната.

2.3.2 Домашният и семейният труд засягат дейностите, осъществявани от публичните социални служби или от сдруженията, подкрепяни от публичните власти, от частните предприятия или от домашните работници в рамките на свободно договаряне, декларирано или не, когато работодателите са физически лица. Въпреки че във всички случаи домашният труд е почти изключително извършван от жените, условията на работа и заетост са като цяло по-благоприятни в публичните социални служби и предприятията, където работниците могат да се организират, социалните партньори договарят колективни трудови договори и има възможност за административен контрол.

2.3.3 Както се посочва в доклада на МОТ⁽¹⁰⁾, според Международната стандартна класификация на професиите (ISCO) на МБТ домашният труд се класифицира в две големи групи (5 и 9), които са свързани с определени задачи и някои равнища на квалификация. „Голямата група 5 включва търговските предприятия, институциите и частните домакинства. Тя е насочена към две големи категории: икономисти и персонал по кетъринга (подгрупа 512), която включва персонал за почистване на дома, и приравнени към нея професии и готвачи; персонал в областта на здравните грижи и работници, включително тези, които отговарят за грижите за деца и грижата за обслужване на лица по домовете (подгрупа 513). Задачите, които се имат предвид по глава 5121, поставят ударението върху ръководенето на услугите, предоставяни по домовете. В Група 5131 се дава определение на гледането на деца, както и на хората, които „гледат децата на работодателя и следват ежедневиите им дейности“, като задачите им се свеждат до следните:

- подпомагане на децата да направят тоалета си, обличане и хранене;
- завеждане и прибиране на децата от училище, придружаване по време на разходки за отдих;
- игри с децата, четене или разказване на истории;
- поддържане на реда в спалнята на децата и тяхното помещение за игра;
- грижи за децата в училище по време на обяда или по време на други прекъсвания на учебните занятия;
- грижи за децата в училище, когато отиват на екскурзии, посещават музеи или при други подобни занимания;
- извършване на свързани функции;
- надзор на останалите работници.

По същия начин за личните грижи у дома (група 5133) се „предвиждат някои лични нужди и като цяло, грижи в дома за хора, които се нуждаят от тях, защото са засегнати от физическо или умствено заболяване или увреждане, или от немоц поради старост.“ Задачите на работещите в тази категория, която включва „обслужващ персонал по домовете“, са обобщени, както следва:

⁽⁷⁾ Преразглеждането на директивата за отпуска по майчинство (Директива 92/85/ЕИО на Съвета от 19 октомври 1992 г.) въвежда правото на такъв отпуск за домашните работнички.

⁽⁸⁾ ОВ С 277 от 17 ноември 2009 г. стр. 102.

⁽⁹⁾ *Housework: priceless or valueless? (Домашният труд: безценен или без стойност?)* от Marianne A. Ferber и Bonnie G. Birnbaum (1977) <http://www.roiw.org/1980/387.pdf>
Time Use in Child Care and Housework and the Total Cost of Children, (Използване на времето при грижите за децата и домашния труд и общи разходи, свързани с децата) от Björn Gustafsson и Urban Kjulin © 1994 Springer <http://www.jstor.org/pss/20007438>.

⁽¹⁰⁾ Вж. бележка под линия 3, стр. 31 и 32.

- помощ при лягане и ставане, както и съответно за преобличане;
- стая на бельото на леглата и помощ при къпане и тоалет;
- сервиране на ястия – приготвени от тях или от трети лица – и хранене на тези, които се нуждаят от помощ;
- даване на предписани лекарства или наблюдаване на приетането им от лицата;
- наблюдаване на признаци за влошаване на здравето на лицата и уведомяване на лекуващия лекар или на компетентните социални служби;
- извършване на свързани функции;
- надзор на останалите работници.

„Подгрупа 913 се отнася конкретно до помощници в домакинство, помощници за почистване и пране“. Тя обхваща дейности, извършвани в частни долове, хотели, офиси, болници и други учреждения, както и всички видове превозни средства, за поддържане на чистотата на интериора и на мебелите. Тази подгрупа включва домашни помощници и помощници за почистване по доловете, пране и ръчно гладене. Домашните помощници и помощниците за почистване са включени в глава 9131 „печене, почистване с прахослукачка, изливане и лъскане на пода, грижи за бельото, покупка на препарати и други продукти за домакинството, приготвяне на ястия, поднасяне на храна и изпълнение на редица други домашни задължения“.

2.3.4 Ако медицинските грижи не са част от домакината работа, една домашна помощничка или детегледачка трябва да може да умее да дава лекарствата на лицата, за които се грижи, и да реагира в случай на внезапни проблеми, които излагат на опасност живота на лицето, за което полага грижи. Тя следва да бъде обучена за това.

2.3.5 Лицата, които изпълняват тези задачи, трябва да бъдат самостоятелни и способни да организират времето си, в случай че работодателят отсъства или сам се нуждае от грижи, трябва да възхвалят доверие – поверени са им ключовете от дома, бебета, възрастни родители, накратко това, което е най-ценно за всеки, те трябва да имат чувство за отговорност, да са инициативни, да бъдат дискретни, а когато носят цялата отговорност за децата или други зависими лица, трябва да умеят да се справят с много задачи едновременно, да бъдат бдителни, внимателни, убедителни, търпеливи, уравновесени, способни на концентрация, изслушване, да имат авторитет, да знаят какво да направят в случай на злополука. Те трябва да проявяват съпричастност и да имат познания в психологията, диетичното хранене, хигиената.

2.4 Характеристики на домашния труд

Домашният труд е несигурен и лошо заплатен, защото стойността му не е призната, поради това, че се извършва и безплатно от домакините, защото работодателите са физически лица, които не могат или не искат да заплатят повече, защото трудът се извършва от жени, които работят сами, най-често при няколко работодатели, защото те не могат да се организират колективно, да стачкуват, да блокират производството в подкрепа на исканията си както служителите в предприятията, защото стереотипите, които влияят на представянето на тези

професии и върху образа на жената и майката, скриват истината за притежаваните умения, защото работното място е частен дом, който е невъзможно да се контролира и защото този труд често се извършва от незаконно пребиваващи имигранти, които нямат права.

2.4.1 Несигурността е присъща за тези дейности вследствие на нуждите на домакинствата: децата порастват и стават независими, възрастните хора умират, а когато средствата на домакинствата намалеят поради например безработица, работното място на съответното лице в дома се закрива.

3. Специфични бележки

3.1 Цели на професионализирането

3.1.1 По-добро съчетаване на семейния и професионалния живот

3.1.1.1 Професионалната заетост на жените – условие за равнопоставеност на половете, наложи създаването на услуги, които да заменят работата, която са извършвали вкъщи домакините. Тя предоставя и по-значителни финансови средства на семействата, което позволява на някои от тях да използват тези услуги, което създава работни места.

3.1.1.2 Тези услуги се развиват, тъй като са от решаващо значение за намирането на баланс между семейния и професионалния живот. Мъжете и жените трябва да могат да се ангажират в професионалния си живот без да навреждат на семейния и личния си живот, така че им се налага да възложат част от домашните и семейните задачи на трети лица.

3.1.1.3 За да се постигне баланс в участието на мъжете и жените на пазара на труда и като се отчитат новите потребности, възникнали поради застаряването на населението, тези услуги трябва в бъдеще да бъдат доразвити и следователно ще засягат още по-голям брой работници.

3.1.2 Качествени работни места и услуги

3.1.2.1 За да се развият тези услуги, трябва да се гарантира качеството им, да се разшири вече съществуващото обучение, да се въведе обучение през целия живот, за да са включени развитието и да се увеличат възможностите за контрол на уменията. Професионализиране на тези работни места означава да се подобри качеството за клиентите и ползвателите и за работниците. Това е най-сигурният начин и утре да има кандидати, които биха желали да упражняват такива дейности.

3.1.3 Борба срещу бедността

3.1.3.1 Известно е, че в Европа от бедност страдат повече жените. Ниското заплащане и несигурността, недекларираният труд, които са характерни за домашния труд, са фактори на социалното изключване. В Европа именно при домашния труд най-голям дял има недекларираният труд, пред строителството или ресторантьорството⁽¹¹⁾.

⁽¹¹⁾ Вж. „Недекларираният труд в Европейския съюз“, специално издание на „Евробарометър“ 284, вълна 67.3, октомври 2007 г., стр. 21.

3.1.4 Борба срещу неформалната заетост и нелегалната имиграция

3.1.4.1 Разкритите случаи на робство в Европа се отнасят до незаконно пребиваващи домашни работнички, на които работодателят не плаща заплати, защото им е обещал документи. Тези работнички са най-уязвими: те не се осмеляват да се оплакват от лошо отношение, насилие и сексуална злоупотреба от страх да не бъдат експулсирани. Домашният труд би следвало да се включва към изборителната имиграция, която понастоящем е насочена към висококвалифицирани специалисти. Демографското положение на Европа налага да се прибегне до имиграцията, за да се отговори на нуждите най-вече на по-възрастните хора, нуждаещи се от грижи.

3.1.4.2 Неформалният труд лишава работника от социалната му защита, а общността – от данъци и социални вноски. Той оказва отрицателно влияние върху имиджа и възприемането на домашния труд, като създава нискокачествена заетост, което подхранва стереотипите и смъква равнището на цялата професия. Това увеличава риска от бедност.

3.1.4.3 За намаляване на недеklarирания труд, полаган в дома, са нужни редица мерки, които да бъдат включени в много различни правни системи на отделните държави-членки и да съдържат разпоредби, свързани с данъчния режим, социалната сигурност, както и трудовото и гражданското право. Склонността да се предлага или приема недеklarиран труд се обяснява най-често с икономически подбуди, доколкото този тип заетост е по-изгодна за двете страни, отколкото деклариранията заетост. Действието на държавите-членки следва да целят да намалят разликите по отношение на предимствата, като се опират на мерки, съобразени с местните социални и културни условия (медийни кампании, даване на примери от публични фигури, информация за рисковете, свързани с недеklarирания труд).

3.2 Условия на заетост

3.2.1 Организираните работодатели и работниците, членуващи в профсъюзи, са договорили свои колективни трудови договори. Трябва да се наблегне на тези постижения, за да се подобри положението на домашните работнички. Следва да се направи проучване на колективните трудови договори, които понастоящем регулират домашния труд в Европа и да се потърси вдъхновение от най-добрите практики, които да се разпространят широко. Трябва също така да се сравнят различните видове организация (предприятия, сдружения, кооперации, пряка заетост) от гледна точка на правата на работниците и качеството на предоставяните услуги.

3.2.2 В много европейски страни работодателят физическо лице, както и домашната работничка, не са добре информирани за правата и задълженията си. Работодаателят не разглежда домашната помощничка или бавачката като служител, който има права. Поради стереотипите той ги разглежда като помощнички, на които той прави услуга, като им предлага няколко часа работа. Често не се подписва писмен трудов договор между двете страни, условията за наемане на работа, заплатите, отпускът, работното време, описанието на функциите, нарушаването на договора, съкращенията при уволнения не са ясно определени. Следва да се направят по-ясни правата и задълженията на всеки, това представлява също така защита за работодателя, който трябва да осъзнава в по-голяма степен рисковете, които поема, когато наема лице, което да работи при него (кражби, злоупотреби), както и своята отговорност.

3.2.3 Хигиена и безопасност: домашният труд погрешно се приема за безопасен. Изгаряния, порязвания, отравяне с домашински препарати, падания, удар от електрически ток от домашински уреди са чести инциденти, особено ако работодателят не си дава сметка, че той трябва да спазва правилата за безопасност и че служителката не е била предупредена за опасностите и обучена да ги избегне.

3.2.4 Здравеопазване, закрила на майчинството, пенсиониране: отпускът по майчинство често е повод за уволнение, тъй като работодателят, който се нуждае от някой, който да извършва домашния труд, ще наеме друг работник и няма да се чувства задължен да приеме обратно тази, която е излязла в отпуск по майчинство. Липсата на организация, която да дава възможност за временно заместване, не позволява прилагане на правата, които остават теоретични. Системите за социално осигуряване и пенсиониране често не са подходящи за по няколко часа работа при множество работодатели.

3.2.5 Квалификация и обучение: необходимите умения дълго време са били придобивани чрез неформално обучение. През последните години се установява, че те все по-малко се предават в семейството. Млади майки са безпомощни при раждането на първото си дете, млади родители не вече не знаят как да приготвят балансирано ядене и предпочитат индустриално приготвени ястия, което е една от причините за детското затлъстяване. Да се назоват задачите и уменията, и те да бъдат преподавани, би дало възможност те да се разпространяват по-добре и при по-балансирано участие на двата пола в този вид заетост.

Брюксел, 26 май 2010 г.

Председател
на Европейския икономически и социален комитет
Mario SEPI