

Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής με θέμα «Η επαγγελματοποίηση των οικιακών εργασιών» (πρόσθετη γνωμοδότηση)

(2011/C 21/07)

Εισηγήτρια: η κ. ΟUIN

Στις 16 Φεβρουαρίου 2010 και σύμφωνα με το άρθρο 29, σημείο Α των διατάξεων εφαρμογής του εσωτερικού κανονισμού της, η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή αποφάσισε να εκπονήσει συμπληρωματική γνωμοδότηση με θέμα:

«Η επαγγελματοποίηση των οικιακών εργασιών».

Το ειδικευμένο τμήμα «Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις, δικαιώματα του πολίτη», στο οποίο ανατέθηκε η προετοιμασία των σχετικών εργασιών της ΕΟΚΕ, υιοθέτησε τη γνωμοδότησή του στις 5 Μαΐου 2010.

Κατά την 463η σύνοδο ολομέλειάς της, της 26ης και 27ης Μαΐου 2010 (συνεδρίαση της 26ης Μαΐου 2010), η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή υιοθέτησε, με 133 ψήφους υπέρ, 7 ψήφους κατά και 11 αποχές, την ακόλουθη γνωμοδότηση.

1. Συστάσεις

Το Διοικητικό Συμβούλιο του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (ΔΓΕ) αποφάσισε κατά την 301^η συνεδρίασή του που πραγματοποιήθηκε τον Μάρτιο του 2008, να θέσει το ζήτημα της «αξιοπρεπούς εργασίας των κατ' οίκον εργαζομένων» στην ημερήσια διάταξη της 99^{ης} Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας (η οποία πρόκειται να πραγματοποιηθεί τον Ιούνιο του 2010), ώστε να διεξαχθεί διπλή συζήτηση γύρω από το φαινόμενο αυτό. Στόχος είναι να προσδιοριστεί ο καλύτερος δυνατός τρόπος διασφάλισης των δικαιωμάτων και των κατάλληλων συνθηκών εργασίας αυτής της κατηγορίας εργαζομένων. Το ΔΓΕ έχει ήδη ξεκινήσει συζητήσεις μεταξύ των κρατών και των κοινωνικών εταίρων για την εξεύρεση του πλέον κατάλληλου μέσου. Η ΕΟΚΕ επιθυμεί την υιοθέτηση ενός αποτελεσματικού μέσου, προσαρμοσμένου στις ιδιαιτερότητες αυτής της εργασίας. Ζητά επίσης από τους ευρωπαϊκούς φορείς, τα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους να προβούν στις εξής ενέργειες:

1.1 Διενέργεια μεγαλύτερου αριθμού ερευνών για την απόκτηση δεδομένων σχετικά με τους κανόνες και τις συνθήκες εργασίας και απασχόλησης, την κοινωνική προστασία των κατ' οίκον εργαζομένων και την εφαρμογή αυτών στα κράτη μέλη. Οι υπάρχουσες μελέτες είναι μερικές και δεν επιτρέπουν συγκρίσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο, ενώ οι συνθήκες διαφέρουν σημαντικά από κράτος σε κράτος.

1.2 Θέσπιση στα κράτη μέλη νομοθετικών μέτρων που να περιλαμβάνουν διατάξεις σχετικά με τη φορολογία, την κοινωνική ασφάλιση και με το εργατικό και το αστικό δίκαιο, να ενθαρρύνουν περισσότερο τα νοικοκυριά να προσλαμβάνουν δηλωμένους κατ' οίκον εργαζόμενους και τους κατ' οίκον εργαζόμενους να επιλέγουν θέση εργασίας που να βασίζεται σε νόμιμη σύμβαση εργασίας.

1.3 Κατάρτιση με ευρεία διάδοση συμβουλών και συστάσεων προς χρήση των ιδιωτών εργοδοτών και των κατ' οίκον απασχολούμενων· ενθάρρυνση της πληροφόρησης/κατάρτισης των ιδιωτών όσον αφορά τις υποχρεώσεις τους και τα δικαιώματά τους ως εργοδοτών ή εργαζομένων, ειδικότερα δε στις περιπτώσεις που ισχύουν συστήματα επιδοτήσεων ή φοροαπαλλαγών για τους εργοδότες.

1.4 Εμπλουτισμός των υφιστάμενων πλαισίων αναφοράς, τα οποία περιγράφουν τα καθήκοντα και τις ευθύνες, τις δεξιότητες και τα προσόντα που απαιτούνται για την εκτέλεση μιας οικιακής και οικογενειακής εργασίας ποιότητας, και εισαγωγή συγκρίσεων μεταξύ των διαφορετικών συνθηκών σε κάθε κράτος. Προαγωγή του ευρωπαϊκού τομειακού διαλόγου σχετικά με τις εν λόγω δραστηριότητες.

1.5 Σύγκριση των διαφορετικών τύπων οργανισμών (δημόσιες υπηρεσίες, επιχειρήσεις, ενώσεις, συνεταιρισμοί, άμεση απασχόληση) από την οπτική των δικαιωμάτων των εργαζομένων και της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών.

1.6 Χάραξη πορείας προς μια μορφή οργάνωσης της εργασίας που θα επιτρέπει την αναπλήρωση των εργαζομένων στην οικία των εργοδοτών ή των πελατών τους (χωρίς την οποία τα δικαιώματά τους για παροχές αδειάς, ασθένειας, μητρότητας και κατάρτισης θα παραμείνουν ανυπόστατα) και θα περιέχει την αποζημίωση για το χρόνο μετακίνησης μεταξύ δύο οικιών. Είναι εξίσου απαραίτητο οι εργαζόμενοι (άνδρες και γυναίκες) να μπορέσουν να οργανωθούν για την υπεράσπιση των δικαιωμάτων τους και να εξέλθουν από την απομόνωσή τους για να διαπραγματευθούν με τους εργοδότες τους ισότιμα δικαιώματα με εκείνα των εργαζομένων σε μεγάλες επιχειρήσεις και διοικητικές δομές.

1.7 Θέσπιση πιστοποίησης της εμπειρίας και δια βίου κατάρτισης, ώστε να αναγνωρισθεί η αξία της εργασίας αυτής και οι εργοδότες ή πελάτες να διαθέτουν εγγυήσεις για τις επαγγελματικές ικανότητες των εργαζομένων (ανδρών και γυναικών).

1.8 Διευκόλυνση της καινοτομίας στην οργάνωση του κλάδου με τη στήριξη του πειραματισμού σε καινοτόμες ιδέες και της ανάπτυξης νέων μορφών οργάνωσης και εταιρικών σχέσεων για αποτελεσματικότερη και εγκυρότερη υλοποίηση.

1.9 Προσδιορισμός, περιορισμός και πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων που σχετίζονται με την κατ' οίκον εργασία, διασφάλιση συνθηκών ισότιμων με αυτές των άλλων εργαζομένων στους τομείς της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία, της κοινωνικής ασφάλισης συμπεριλαμβανομένης της μητρότητας και της σύνταξης.

1.10 Καταπολέμηση της παράνομης εργασίας που είναι σημαντική στον κλάδο και προστασία των εργαζομένων μη νομίμων μεταναστών και θυμάτων εκμετάλλευσης: κατάρτιση της «διπλής τιμωρίας» που υφίστανται αυτές οι γυναίκες όταν, κατά την καταγγελία στην αστυνομία της βίας που υπέστησαν, και ιδίως της σεξουαλικής κακοποίησης, ή του γεγονότος ότι δεν έχουν πληρωθεί, απελαύνονται στη χώρα προέλευσής τους. Οι διεθνείς συμβάσεις πρέπει να εφαρμόζονται και να τις προστατεύουν (1).

2. Γενικές παρατηρήσεις

2.1 Διαπιστώσεις

2.1.1 Καθαρίστριες, τροφοί, συνοδοί για τη φροντίδα ατόμων, οικιακές βοήθειες... αυτά τα επαγγέλματα που ασκούνται αποκλειστικά από γυναίκες δεν αποτελούν ακόμα πραγματικά επαγγέλματα, ενώ οι νοικοκυρές εκτελούν αμισθί αυτή την εργασία. Σε μια συγκυρία όπου η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) εγκύπτει στο ζήτημα της «αξιοπρεπούς εργασίας για τους κατ' οίκον εργαζόμενους», η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή επιχείρησε να εμβαδύνει τις θέσεις που εκφράστηκαν στη γνωμοδότηση που υιοθετήθηκε τον Οκτώβριο του 2009 ως προς τη σχέση μεταξύ της ισότητας των φύλων, της οικονομικής ανάπτυξης και του δείκτη απασχόλησης (2): Αυτή η γνωμοδότηση αναδείκνυε τη σημασία της επαγγελματοποίησης των υπηρεσιών φροντίδας για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών καθώς και για την οικονομική ανάπτυξη.

2.1.2 Τα ευρωπαϊκά κράτη θεωρούν τις υπηρεσίες φροντίδας ως πηγή μη μετεγκαταστάσιμης απασχόλησης. Πολλά έθεσαν σε εφαρμογή φοροαπαλλαγές ή επιδοτήσεις προκειμένου να νομιμοποιήσουν την παράνομη απασχόληση, να τονώσουν τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και να βοηθήσουν τους δικαιούχους να συμβιβάσουν καλύτερα την οικογενειακή και την επαγγελματική τους ζωή.

2.1.3 Σύμφωνα με την έκθεση της ΔΟΕ που εκπονήθηκε ενόψει της διάσκεψης του Ιουνίου του 2010 (3), η κατ' οίκον εργασία στις εκβιομηχανισμένες χώρες αντιστοιχεί σε ποσοστό από 5 % έως 9 % της συνολικής απασχόλησης. Στην εισαγωγή της, η έκθεση αναφέρει πως «η αμειβόμενη οικιακή εργασία παραμένει, σε πολλές χώρες, σχεδόν αόρατη μορφή απασχόλησης. Διεξάγεται όχι στο εργοστάσιο ή στο γραφείο, αλλά στην οικία ενός ιδιώτη. Οι εργαζόμενοι δεν είναι άνδρες που στηρίζουν την οικογένειά τους αλλά, στη συντριπτική τους πλειοψηφία, γυναίκες. Δεν εργάζονται μαζί με άλλους, αλλά μόνοι μέσα σε τέσσερις τοίχους. Η εργασία τους δεν έχει στόχο την παραγωγή υπεραξίας αλλά την παροχή φροντίδας ή υπηρεσιών σε εκατομμύρια νοικοκυριά. Η οικιακή εργασία συνήθως αντιστοιχεί στις μη αμειβόμενες εργασίες που εκτελούν παραδοσιακά οι γυναίκες στο σπίτι τους. Αυτό εξηγεί το γιατί αυτή η εργασία είναι υποτιμημένη μισθολογικά και διεξάγεται συχνά υπό άτυπο και παράνομο καθεστώς. Δε θεωρείται κανονική εργασία που εντάσσεται στο γενικό πλαίσιο της εργατικής νομοθεσίας, ενώ προέρχεται από τη σχέση «αφεντικού-υπηρέτη». Λόγω αυτού, πολλές νομικές διατάξεις δε λαμβάνουν υπόψη την

ιδιαιτερότητα της οικιακής εργασίας, πράγμα που εκθέτει τους εργαζόμενους σε άνιση, άδικη και συχνά καταχρηστική μεταχείριση» (4).

2.1.4 Προσθέτει δε πως «Περιπτώσεις κακομεταχείρισης και κακοποίησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής βίας και της δουλείας, ιδίως όσον αφορά κατ' οίκον εργαζόμενες μετανάστριες που διαμένουν στην οικία του εργοδότη τους, καταγγέλλονται συχνά στα μέσα μαζικής ενημέρωσης». Παρά το γεγονός ότι ο αριθμός των ατόμων που απασχολούνται στον εν λόγω τομέα παρουσιάζει συνεχή αύξηση, η κατ' οίκον εργασία παραμένει μακράν η πλέον αβέβαιη, η χαμηλότερα αμειβόμενη, η λιγότερο προστατευόμενη και μία από τις πλέον επισφαλείς μορφές απασχόλησης. Καθώς πρόκειται για ιδιαίτερη μορφή απασχόλησης που δεν καλύπτεται από τη διεθνή νομοθεσία, η ΔΟΕ επιχειρεί να καταρτίσει κατάλληλη νομοθεσία από το 1948.

2.1.5 Η παρούσα γνωμοδότηση αφορά την αμειβόμενη κατ' οίκον εργασία που διεξάγεται στην οικία ενός νοικοκυριού και προς όφελος αυτού, και περιλαμβάνει τις οικιακές εργασίες, τη φροντίδα των παιδιών και άλλες υπηρεσίες φροντίδας. Δεν αφορά τις κοινωνικές υπηρεσίες ούτε τις ιδιωτικές επιχειρήσεις, αλλά τις συνθήκες εργασίας των κατ' οίκον εργαζομένων που απασχολούνται από ιδιώτες. Καθώς αυτή η εργασία αφορά αυξανόμενο αριθμό ατόμων, όσους την ασκούν και όσους ωφελούνται από αυτήν, και δεδομένου του ειδικού χαρακτήρα της, κρίνεται σκόπιμο να πλαισιώνεται από νομοθεσία προσαρμοσμένη στις ιδιαιτερότητές της.

2.1.6 Στην Ευρώπη, η πλειονότητα των κατ' οίκον εργαζομένων (ανδρών και γυναικών) έχουν περισσότερους του ενός εργοδότη. Μόνο μικρός αριθμός γυναικών, κυρίως μετανάστριες, ζουν στην οικία του εργοδότη τους. Η άτυπη εργασία είναι πολύ συχνή. Οι κατ' οίκον εργαζόμενες είναι συχνά άτομα ευάλωτα, που δεν γνωρίζουν καλά τα δικαιώματά τους, προέρχονται από την επαρχία, διαθέτουν χαμηλό επίπεδο προσόντων, ή είναι μετανάστριες που δεν ομιλούν επαρκώς τη γλώσσα της χώρας υποδοχής.

2.1.7 Ανεξάρτητα από τη νομική κατάσταση, το εργατικό δικαίο αφορά τις επιχειρήσεις και, στην πλειονότητα των περιπτώσεων δεν εφαρμόζεται, στην πράξη που εκτελείται στην κατ' οίκον εργασία, ενώ όταν εφαρμόζεται οι ελεγχτικοί είναι δυσχερείς, ενίοτε δε ανύπαρκτοι. Συνεπώς, οι κανόνες που αφορούν τις δραστηριότητες που δημιουργούν κέρδος δεν εφαρμόζονται επίσης. Αυτή η εργασία θεωρείται μάλιστα από τον Adam Smith (5) ως μη παραγωγική. Η αξία της δεν αναγνωρίζεται παρά το ότι είναι απαραίτητη για τη λειτουργία της κοινωνίας.

2.1.8 «Καθώς, σε πολλές περιπτώσεις, η εργατική νομοθεσία δεν ορίζει με σαφήνεια το καθεστώς τους, οι κατ' οίκον εργαζόμενοι τείνουν να αποκλείονται από τους επίσημους κανονισμούς, τόσο στη θεωρία όσο και στην πράξη» (6). Αν και οι διατάξεις που ισχύουν στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης δεν αποκλείουν τους κατ' οίκον εργαζόμενους από τους γενικούς κανόνες της εργατικής νομοθεσίας, στην πράξη, σπανίως εφαρμόζονται. Οι ιδιώτες - εργοδότες δεν είναι επαρκώς ενημερωμένοι σχετικά με τις υποχρεώσεις και τις ευθύνες τους. Οι κατ' οίκον εργαζόμενες γυναίκες είναι απομονωμένες και, συνεπώς, τους είναι δύσκολο να οργανωθούν.

(1) Βλ. Ευρωπαϊκή σύμβαση για το νομικό καθεστώς του μετανάστη εργαζομένου και τη Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την καταπολέμηση της εμπορίας ανθρώπων.

(2) ΕΕ C 318 της 23ης Δεκεμβρίου 2009, σ. 15.

(3) Βλ. ΔΟΕ «Αξιοπρεπής εργασία για τους κατ' οίκον εργαζόμενους», Έκθεση IV για τη διεθνή διάσκεψη για την εργασία, 99^η συνεδρία, 2010 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_104701.pdf

(4) Ό.π., σ. 1.

(5) Ό.π., σ. 11

(6) Ό.π.

2.2 Ορισμός της επαγγελματοποίησης

2.2.1 Τα καθήκοντα που καλύπτονται από τον όρο της κατ' οίκον και οικογενειακής εργασίας αποτελούν αντικείμενο μιας άτυπης μορφής μάθησης η οποία επί γενεές μεταβιβάζεται στο πλαίσιο της οικογένειας. Διαφέρουν δε ανάλογα με τη γενιά. Στην Ευρώπη, η κλώση του μαλλιού και η σίτιση της αγροικίας έχουν αντικατασταθεί από την επιλογή του κατάλληλου προγράμματος πλύσης στο πλυντήριο και από την επιλογή ειδών διατροφής που δεν έχουν υπερβεί την ημερομηνία λήξης τους από το τμήμα φρέσκων προϊόντων του σουπερμάρκετ. Αυτή η άτυπη μαθητεία πρέπει να αναγνωριστεί, και το περιεχόμενο των απαραίτητων γνώσεων και δεξιοτήτων να ορισθεί. Πρέπει επίσης να εισαχθεί η δια βίου εκμάθηση. Η τεχνολογική καινοτομία πρέπει να διεισδύσει και σε αυτόν τον κλάδο όπως και στους υπόλοιπους, ενώ πρέπει να ενσωματωθούν οι νέες γνώσεις στον τομέα της διατροφής ή οι νέες απαιτήσεις σε αυτόν της διατήρησης του περιβάλλοντος.

2.2.2 Η βελτίωση των συνθηκών αυτής της εργασίας προϋποθέτει πρωτίστως την επακριβή περιγραφή των προς εκτέλεση καθηκόντων, των ευθυνών που αναλαμβάνονται και των απαιτούμενων ικανοτήτων, καθώς και την επίσημη απόκτηση των αναγκαίων γνώσεων για την ορθή εκτέλεσή τους στην υπηρεσία οιοδήποτε πελάτη ή την αναγνώριση προηγούμενης αποκτηθείσας εμπειρίας. Η εκμάθηση ή η αποκτηθείσα εμπειρία πρέπει να επικυρώνονται με πιστοποιητικό επάρκειας. Είναι προς όφελος των εργοδοτών ή των πελατών να μπορούν να καταφεύγουν σε άτομα με πιστοποιημένα προσόντα.

2.2.3 Επαγγελματοποίηση σημαίνει παροχή της δυνατότητας στους εργαζόμενους να έχουν δικαιώματα και προστασία ανάλογα προς εκείνα των εργαζομένων σε γραφεία ή εργαστήρια: την καθιέρωση ενός αξιοπρεπούς μισθού, ο οποίος περιλαμβάνει την αποζημίωση του χρόνου μετακίνησης μεταξύ δύο οικιών, τον καθορισμό του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας, τη δυνατότητα αδειών μετ' αποδοχών, την τήρηση των κανόνων υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων, την αξιοπρεπή συνταξιοδότηση, την προστασία της μητρότητας (7), τις αναρωτικές άδειες μετ' αποδοχών, τις αποζημιώσεις σε περίπτωση αναπηρίας, τους κανόνες που διέπουν την απόλυση ή τη λύση της σύμβασης εργασίας, τη δυνατότητα προσφυγής σε περίπτωση κακομεταχείρισης, την ουσιαστική πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση και στην επαγγελματική ανέλιξη, όπως στα άλλα επαγγέλματα. Η γενικευμένη καθιέρωση σύμβασης θα επέτρεπε την προστασία εργαζομένων και εργοδοτών.

2.2.4 Επαγγελματοποίηση σημαίνει δημιουργία επαγγελματών και καταπολέμηση των στερεοτύπων που περιορίζουν αυτές τις εργασίες για τις γυναίκες. Η πρόοδος της επαγγελματοποίησης θα μπορεί να μετρηθεί βάσει της προόδου του μεικτού χαρακτήρα του επαγγέλματος.

2.3 Ορισμός της κατ' οίκον εργασίας

2.3.1 Το κύριο χαρακτηριστικό της κατ' οίκον εργασίας είναι το γεγονός ότι δεν πρόκειται για έκδηλη εργασία. Τα καθήκοντα και κυρίως οι ευθύνες που επωμίζονται οι κατ' οίκον εργαζόμενοι (άνδρες και γυναίκες) πολύ σπάνια αναφέρονται και καταγράφονται. Οι εργοδότες εμπιστεύονται την οικία τους και τα παιδιά τους σε άτομα τα προσόντα των οποίων δεν έχουν τα μέσα να επαληθεύσουν (8). Οι μελέτες (9) για την αξία του έργου που συντελείται στις

οικίες για τη διασφάλιση της καθημερινής ζωής των οικογενειών (προϋπολογισμός-χρόνος) δείχνουν πως η κοινωνία δεν μπορεί να λειτουργήσει χωρίς αυτό. Αυτή η αξία πρέπει να αναγνωριστεί.

2.3.2 Η οικιακή και οικογενειακή εργασία αφορά δραστηριότητες που εκτελούν άτομα που απασχολούνται σε δημόσιες κοινωνικές υπηρεσίες και οργανισμούς που συντηρούνται από την κρατική εξουσία, ιδιωτικές επιχειρήσεις και κατ' οίκον εργαζόμενους σε πλαίσιο γκρίζας, δηλωμένης ή μη απασχόλησης, με εργοδότες ιδιώτες. Αν και σε όλες αυτές τις περιπτώσεις η οικιακή εργασία εκτελείται σχεδόν αποκλειστικά από γυναίκες, οι συνθήκες εργασίας και απασχόλησης είναι συνήθως ευνοϊκότερες στις δημόσιες κοινωνικές υπηρεσίες και στις επιχειρήσεις, όπου οι εργαζόμενοι μπορούν να οργανώνονται, οι κοινωνικοί εταίροι διαπραγματεύονται συλλογικές συμβάσεις και οι έλεγχοι είναι εφικτοί.

2.3.3 Σύμφωνα με την έκθεση της ΔΟΕ (10), βάσει της διεθνούς τυποποιημένης ταξινόμησης Επαγγελμάτων (ISCO) του ΔΓΕ, η κατ' οίκον εργασία εντάσσεται σε δύο μεγάλες ομάδες (5 και 9), με τις οποίες συνδέονται ορισμένα καθήκοντα και ορισμένο επίπεδο εκπαίδευσης. «Η μεγάλη ομάδα 5 αφορά τα εμπορικά ιδρύματα, τους οργανισμούς και τα ιδιωτικά νοικοκυριά. Περιλαμβάνει δύο μεγάλες κατηγορίες: τους επόπτες και το προσωπικό υπηρεσιών εστίασης (υποομάδα 512) που περιλαμβάνουν το προσωπικό οικιακής φροντίδας, τους ασκούντες συναφή επαγγέλματα και τους μάγειρες, και τους απασχολούμενους στην παροχή ατομικής φροντίδας στον τομέα των υπηρεσιών υγείας, που περιλαμβάνουν τα άτομα στα οποία ανατίθεται η φύλαξη των παιδιών και τις υπηρεσίες ατομικής φροντίδας κατ' οίκον (υποομάδα 513). Οι εργασίες που περιλαμβάνονται στην ομάδα 5121 δίνουν έμφαση στο πλαίσιο των οικιακών υπηρεσιών. Η ομάδα 5131 ορίζει τους εργαζόμενους στη φύλαξη των παιδιών ως άτομα "που φυλάσσουν τα παιδιά του εργοδότη και παρακολουθούν τις καθημερινές τους δραστηριότητες", και θεωρεί πως τα καθήκοντά τους συνίστανται στο να:

- βοηθούν τα παιδιά να περιποιούνται τον εαυτό τους, να ντύνονται και να γευματίζουν·
- συνοδεύουν τα παιδιά στο σχολείο και κατά την επιστροφή από αυτό, καθώς και σε εξόδους αναμυχής·
- παίζουν με τα παιδιά ή τα ψυχαγωγούν, διαβάζοντάς τους ή διηγούμενοι ιστορίες·
- διατηρούν σε τάξη το υπνοδωμάτιο και το χώρο παιχνιδιού των παιδιών·
- φροντίζουν τα παιδιά στο σχολείο κατά το μεσημεριανό γεύμα ή τα άλλα διαλείμματα·
- φροντίζουν τα παιδιά στο σχολείο κατά τη διάρκεια εκδρομών, επισκέψεων σε μουσείο ή άλλων ανάλογων εξόδων·
- εκπληρώνουν συναφείς λειτουργίες·
- επιβλέπουν τους άλλους εργαζομένους·

Επίσης, οι απασχολούμενοι σε υπηρεσίες ατομικής φροντίδας κατ' οίκον (ομάδα 5133) "καλύπτουν ορισμένες προσωπικές ανάγκες και, γενικότερα, παρέχουν υπηρεσίες φροντίδας κατ' οίκον σε άτομα που τις έχουν ανάγκη λόγω φυσικής ή διανοητικής αδυναμίας ή ανικανότητας, ή λόγω αναπηρίας που συνδέεται με το γήρας". Τα καθήκοντα των εργαζομένων αυτής της κατηγορίας, στους οποίους περιλαμβάνονται οι "εργαζόμενοι στις υπηρεσίες ατομικής φροντίδας κατ' οίκον" συνίστανται στο να:

(7) Η αναθεώρηση της οδηγίας για την άδεια μητρότητας (Οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 19ης Οκτωβρίου 1992) εισάγει το δικαίωμα σε αυτήν την άδεια στις κατ' οίκον εργαζόμενες.

(8) ΕΕ C 277 της 17ης Νοεμβρίου 2009, σ. 102.

(9) Οικιακά: ανεκτίμητα ή ανάξια; των Marianne A.Ferber και Bonnie G.Birnbaum (1977) <http://www.roiw.org/1980/387.pdf>, Η αξιοποίηση του χρόνου για την παιδική φροντίδα και τα οικιακά και το συνολικό κόστος των παιδιών, των Björn Gustafsson και Urban Kjulin © 1994 Springer <http://www.jstor.org/pss/20007438>.

(10) Βλ. υποσημείωση 3, σ. 31 και 32.

- βοηθούν τα άτομα να ξεπλώσουν και να σηκωθούν, καθώς και να ντυθούν και να ξεντυθούν·
- αλλάζουν την κλινοστρωμή και να βοηθούν τα άτομα να πλυθούν και να περιποιηθούν τον εαυτό τους·
- σερβίρουν τα γεύματα – που προετοίμασαν οι ίδιοι ή τρίτοι – και να ταΐζουν τα άτομα που έχουν ανάγκη βοήθειας·
- χορηγούν τα συνταγογραφημένα φάρμακα ή να ελέγχουν τη χορήγησή τους·
- παρατηρούν κάθε ένδειξη επιδείνωσης της κατάστασης της υγείας των ατόμων και να ειδοποιούν σχετικά το θεράποντα ιατρό ή τις αρμόδιες κοινωνικές υπηρεσίες·
- εκπληρώνουν συναφείς λειτουργίες·
- επιβλέπουν άλλους εργαζομένους·

Η υποομάδα 913 αφορά συγκεκριμένα τους “οικιακούς βοηθούς και άλλους βοηθούς και προσωπικό καθαριότητας”. Περιλαμβάνει εργασίες που εκτελούνται στην οικία ιδιωτών, σε ξενοδοχεία, γραφεία, νοσοκομεία και άλλα ιδρύματα, καθώς και σε όλα τα οχήματα για να διατηρηθεί καθαρό το εσωτερικό και η επίπλωση. Αυτή η υποομάδα περιλαμβάνει τους οικιακούς βοηθούς και το οικιακό προσωπικό καθαριότητας, καθώς και τους εργαζόμενους στην πλύση και το σιδέρωμα του ιματισμού. Οι οικιακοί βοηθοί και το οικιακό προσωπικό καθαριότητας που υπάγονται στην υποομάδα 9131 “σκουπίζουν, χρησιμοποιούν την ηλεκτρική σκούπα, πλένουν και γυαλίζουν τα πατώματα, φροντίζουν τον ιματισμό, αγοράζουν προμήθειες και προϊόντα απαραίτητα για το νοικοκυριό, προετοιμάζουν και σερβίρουν τα γεύματα και εκπληρώνουν πολυάριθμες οικιακές λειτουργίες”.

2.3.4 Αν και η ιατροφαρμακευτική φροντίδα δεν αποτελεί τμήμα της κατ’ οίκον εργασίας, η οικιακή βοήθης ή η βρεφονηπιοκόμος πρέπει να έχει την ικανότητα να μεριμνά ώστε τα πρόσωπα που φροντίζει να λαμβάνουν τη φαρμακευτική τους αγωγή και να ενεργεί καταλλήλως σε περίπτωση ξαφνικού προβλήματος που θέτει σε κίνδυνο την ζωή των προσώπων αυτών. Πρέπει να έχει τη σχετική κατάρτιση.

2.3.5 Απουσία του εργοδότη ή σε περίπτωση που ο εργοδότης βρίσκεται σε κατάσταση εξάρτησης, τα πρόσωπα που αναλαμβάνουν τα ανωτέρω καθήκοντα οφείλουν να διαθέτουν την αυτονομία και την ικανότητα να οργανώνουν καταλλήλως τον χρόνο τους, να εμπνέουν εμπιστοσύνη –τους εμπιστεύονται τα κλειδιά της οικίας, τα βρέφη, τα ηλικιωμένα άτομα, εν ολίγοις, ό,τι πολυτιμότερο έχει ο καθένας–, να έχουν αίσθημα ευθύνης, να είναι ικανά να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες, να χαρακτηρίζονται από διακριτικότητα και, εφόσον αναλαμβάνουν εξ ολοκλήρου την ευθύνη παιδιών ή εξαρτώμενων ατόμων, πρέπει να μπορούν να διαχειρίζονται πολλά καθήκοντα ταυτόχρονα, να επαγρυπνούν, να προσέχουν, να έχουν υπομονή και ψυχραιμία, να μπορούν να συγκεντρώνονται, να ακούν, να επιδεικνύουν αυστηρότητα και να γνωρίζουν τι πρέπει να κάνουν σε περίπτωση ατυχήματος. Πρέπει να έχουν κατανόηση και να διαθέτουν γνώσεις ψυχολογίας, διατηρητικής και υγιεινής.

2.4 Χαρακτηριστικά της κατ’ οίκον εργασίας

Η κατ’ οίκον εργασία είναι αβέβαιη και αμειβεται πενιχρά, καθώς η αξία της δεν αναγνωρίζεται. Αυτό συμβαίνει επειδή η ίδια εργασία εκτελείται επίσης δωρεάν από τις νοικοκυρές, οι εργοδότες είναι ιδιώτες οι οποίοι δεν δύνανται ή δεν επιθυμούν να παράσχουν μεγαλύτερες αμοιβές, οι εργαζόμενες είναι γυναίκες οι οποίες εργάζονται μόνες, ως επί το πλείστον στις οικίες αρκετών εργοδοτών, δεν έχουν τη δυνατότητα να οργανωθούν συλλογικά, να απεργή-

σουν, να παρεμποδίσουν την παραγωγή για να στηρίξουν τις διεκδικήσεις τους όπως οι μισθωτοί εργαζόμενοι στις επιχειρήσεις. Συμβαίνει επίσης επειδή τα στερεότυπα που χαρακτηρίζουν αυτά τα επαγγέλματα και την εικόνα της γυναίκας και της μητέρας συγκαλύπτουν τα πραγματικά απαιτούμενα προσόντα, ο χώρος εργασίας είναι μια ιδιωτική οικία, η οποία είναι αδύνατον να υποβληθεί σε έλεγχο και, τέλος, η εργασία συχνά εκτελείται από μη νόμιμους μετανάστες, χωρίς δικαιώματα.

2.4.1 Η αβεβαιότητα είναι έμφυτη σε αυτές τις δραστηριότητες, λόγω των αναγκών του νοικοκυριού: τα παιδιά μεγαλώνουν και αυτονομούνται, τα εξαρτώμενα ηλικιωμένα άτομα αποβιώνουν, ενώ όταν το εισόδημα του νοικοκυριού μειώνεται, για παράδειγμα λόγω ανεργίας, η κατ’ οίκον εργαζόμενη επίσης χάνει τη δουλειά της.

3. Ειδικές παρατηρήσεις

3.1 Στόχοι της επαγγελματοποίησης

3.1.1 Βελτίωση του συνδυασμού μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής

3.1.1.1 Η μισθωτή εργασία των γυναικών, προϋπόθεση της ισότητας των φύλων, κατέστησε απαραίτητη τη δημιουργία υπηρεσιών για την αντικατάσταση των εργασιών που εκτελούσαν οι γυναίκες στο πλαίσιο της ενασχόλησής τους με τα οικιακά. Παρέσχε επίσης σημαντικότερα οικονομικά μέσα στις οικογένειες, επιτρέποντας σε ορισμένες εξ αυτών να προσφύγουν στις εν λόγω υπηρεσίες, κατάσταση που δημιουργεί νέες θέσεις εργασίας.

3.1.1.2 Αυτές οι υπηρεσίες εξελίχθηκαν, διότι κρίνονται απαραίτητες προκειμένου να βρεθεί μια ισορροπία μεταξύ της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής. Οι άνδρες και οι γυναίκες πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να ακολουθούν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία χωρίς να πλήττεται η οικογενειακή και προσωπική τους ζωή, στην οποία περίπτωση χρειάζεται να αναθέσουν μέρος των οικιακών και οικογενειακών καθηκόντων τους σε τρίτα πρόσωπα.

3.1.1.3 Για την εξισορρόπηση της συμμετοχής των ανδρών και των γυναικών στην αγορά εργασίας, και το συνυπολογισμό των νέων αναγκών που δημιουργεί η γήρανση του πληθυσμού, οι υπηρεσίες αυτές θα πρέπει μελλοντικά να εξελιχθούν περαιτέρω και να αφορούν, συνεπώς, ακόμα σημαντικότερο αριθμό εργαζομένων.

3.1.2 Θέσεις εργασίας και υπηρεσίες ποιότητας

3.1.2.1 Για την ανάπτυξη αυτών των υπηρεσιών, θα πρέπει να διασφαλισθεί η ποιότητά τους, να γενικευθεί η υπάρχουσα κατάρτιση, να εισαχθεί η δια βίου εκμάθηση για την ενσωμάτωση των εξελίξεων, να διευρυνθούν οι δυνατότητες ελέγχου των προσόντων. Επαγγελματοποίηση αυτών των υπηρεσιών σημαίνει βελτίωση της ποιότητας τόσο για τους πελάτες και όσους τα χρησιμοποιούν όσο και για τους εργαζόμενους. Είναι ο ασφαλέστερος τρόπος ώστε αύριο να βρεθούν οι υποψήφιοι που θα προτιμούνται να τα ασκήσουν.

3.1.3 Καταπολέμηση της φτώχειας

3.1.3.1 Είναι γνωστό ότι στην Ευρώπη είναι περισσότερες οι γυναίκες που πλήττονται από τη φτώχεια. Οι χαμηλές αμοιβές και η αβεβαιότητα, καθώς και η αδήλωτη εργασία, χαρακτηριστικά της κατ’ οίκον εργασίας, αποτελούν παράγοντες κοινωνικού αποκλεισμού. Στην Ευρώπη, το υψηλότερο ποσοστό αδήλωτης εργασίας διαπιστώνεται στην κατ’ οίκον εργασία, ενώ ακολουθούν ο κατασκευαστικός τομέας και οι υπηρεσίες εστίασης ⁽¹⁾.

⁽¹⁾ Βλ. «Αδήλωτη εργασία στην Ευρωπαϊκή Ένωση», Ειδικό Ευρωβαρόμετρο 284, 3 Οκτωβρίου 2007, σ. 21.

3.1.4 Καταπολέμηση της άτυπης απασχόλησης και της παράνομης μετανάστευσης

3.1.4.1 Τα κρούσματα δουλείας που καταγγέλλονται στην Ευρώπη αφορούν κατ' οίκον εργαζόμενες μη νόμιμες μετανάστριες, στις οποίες ο εργοδότης δεν καταβάλλει μισθό διότι υπόσχεται την νομιμοποίησή τους. Αυτές οι εργαζόμενες γυναίκες είναι οι πλέον ευάλωτες: δεν τολμούν να αναφέρουν περιπτώσεις κακομεταχείρισης, άσκησης βίας και σεξουαλικής κακοποίησης επειδή φοβούνται την απέλαση. Η κατ' οίκον εργασία θα πρέπει να ενταχθεί στην επιλεκτική μετανάστευση, η οποία μέχρι στιγμής επικεντρώνεται σε άτομα υψηλού επιπέδου προσόντων. Η δημογραφική κατάσταση της Ευρώπης καθιστά απαραίτητη την καταφυγή στη μετανάστευση για την κάλυψη των αναγκών, και ιδίως της εξάρτησης των ηλικιωμένων ατόμων.

3.1.4.2 Η άτυπη εργασία στερεί από τον εργαζόμενο την κοινωνική του προστασία και από το κοινωνικό σύνολο τους φόρους και τις ασφαλιστικές εισφορές. Αμαυρώνει δε την εικόνα και την αντίληψη της κατ' οίκον εργασίας, την οποία υποβιβάζει στο επίπεδο του υπο-επαγγέλματος, στοιχείο που τροφοδοτεί τα στερεότυπα και υποβαθμίζει ακόμα περισσότερο το εν λόγω επάγγελμα στο σύνολό του. Ενισχύει επίσης τον κίνδυνο φτώχειας.

3.1.4.3 Η μείωση του φαινομένου της αδήλωτης εργασίας στον τομέα των οικιακών εργασιών απαιτεί τη λήψη μιας σειράς μέτρων που να ενσωματώνονται στα νομικά συστήματα των διαφόρων κρατών μελών, συμπεριλαμβανομένων των διατάξεων σχετικά με τη φορολογία, την κοινωνική ασφάλιση, καθώς και του εργατικού δικαίου και του αστικού δικαίου. Η τάση προσφοράς ή αποδοχής αδήλωτης απασχόλησης εξηγείται κυρίως από οικονομικά κίνητρα, στο βαθμό όπου αυτή η απασχόληση είναι προς όφελος και των δύο πλευρών από την επίσημη απασχόληση. Η παρέμβαση των κρατών μελών θα πρέπει να αποσκοπεί στη μείωση των διαφορών ως προς τα οφέλη και να βασίζεται σε μέτρα προσαρμοσμένα στην κοινωνική και πολιτιστική πραγματικότητα (εκστρατείες μέσω των ΜΜΕ, παραδείγματα από δημόσια πρόσωπα, πληροφορίες σχετικά με τους κινδύνους της αδήλωτης εργασίας).

3.2 Συνθήκες απασχόλησης

3.2.1 Οργανωμένοι εργοδότες και συνδικαλιστές εργαζόμενοι διαπραγματεύθηκαν συλλογικές συμβάσεις. Σε αυτά ακριβώς τα επιτεύγματα πρέπει να βασιστούν και οι προσπάθειες για τη βελτίωση του καθεστώτος των κατ' οίκον εργαζομένων. Πρέπει να διεξαχθούν μελέτες επί των συλλογικών συμβάσεων που διέπουν επί του παρόντος την κατ' οίκον απασχόληση στην Ευρώπη και να χρησιμοποιηθούν οι βέλτιστες πρακτικές ως εφελκυστικό για τη γενίκευσή τους. Πρέπει επίσης να γίνει σύγκριση των διαφορετικών τύπων οργανισμών (επιχειρήσεις, ενώσεις, συνεταιρισμοί, άμεση απασχόληση) από την οπτική των δικαιωμάτων των εργαζομένων και της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών.

3.2.2 Σε πολλές χώρες της Ευρώπης, ο ιδιώτης εργοδότης και η κατ' οίκον εργαζόμενη δεν είναι καλά ενημερωμένοι όσον αφορά τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους. Ο εργοδότης δεν αντιμετωπίζει την οικιακή βοήθο ή την τροφό ως εργαζόμενη που έχει δικαιώματα. Λόγω των στερεοτύπων, την αντιμετωπίζει ως βοηθό στην οποία κάνει χάρη δίνοντας της κάποιες ώρες εργασίας. Συχνά δεν υπογράφεται καμία γραπτή σύμβαση εργασίας μεταξύ των δύο μερών, ενώ οι συνθήκες εργασίας, ο μισθός, οι άδειες, το ωράριο, η περιγραφή των καθηκόντων, ο τερματισμός της σύμβασης και η αποζημίωση απόλυσης δεν ορίζονται με σαφήνεια. Πρέπει να καταστούν σαφέστερα τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις του κάθε μέρους. Αυτό αποτελεί προστασία και για τον εργοδότη, που πρέπει να έχει μεγαλύτερη επίγνωση τόσο των κινδύνων που διατρέχει προσλαμβάνοντας κάποιον για να εργασθεί στην οικία του (κλοπές, ατυχήματα) όσο και των υποχρεώσεών του.

3.2.3 Υγιεινή και ασφάλεια: η κατ' οίκον εργασία θεωρείται αδικώς ασφαλές επάγγελμα. Εγκαύματα, κοψίματα, δηλητηριάσεις από προϊόντα καθαρισμού, πτώσεις ή ηλεκτροπληξίες από ηλεκτρικές συσκευές αποτελούν συχνά ατυχήματα, ιδίως εάν ο εργοδότης δεν έχει συνειδητοποιήσει ότι οφείλει να σέβεται τους κανόνες ασφαλείας και εάν η εργαζόμενη δεν έχει προειδοποιηθεί για τους σχετικούς κινδύνους ούτε έχει λάβει κατάρτιση για την αποφυγή τους.

3.2.4 Υγεία, προστασία της μητρότητας, συνταξιοδότηση: η άδεια μητρότητας παρέχει συχνά την ευκαιρία για απόλυση, διότι ο εργοδότης που χρειάζεται κάποιο άτομο για την εκτέλεση της κατ' οίκον εργασίας, θα προσλάβει κάποια άλλη εργαζόμενη και δεν θα αισθάνεται υποχρεωμένος να επαναπροσλάβει την προηγούμενη που έφυγε με άδεια μητρότητας. Η έλλειψη οργάνωσης που θα επέτρεπε την προσωρινή αναπλήρωση δεν επιτρέπει την άσκηση των δικαιωμάτων, που παραμένουν σε θεωρητικό επίπεδο. Τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης και συνταξιοδότησης συχνά δεν είναι προσαρμοσμένα στη δυνατότητα μερικών ωρών εργασίας στην οικία περισσότερων του ενός εργοδοτών.

3.2.5 Προσόντα και κατάρτιση: οι απαιτούμενες ικανότητες έχουν αποτελέσει επί μακρόν αντικείμενο άτυπης μορφής μάθησης. Εδώ και μερικά χρόνια διαπιστώνεται υποχώρηση της οικογενειακής μεταβίβασης γνώσεων και εμπειριών. Νεαρές μητέρες σαστίζουν με τη γέννηση του πρώτου παιδιού τους, νεαροί γονείς δεν γνωρίζουν πώς να ετοιμάσουν ισορροπημένα γεύματα και προτιμούν τα προμαγειρευμένα τρόφιμα, κατάσταση που αποτελεί μία από τις αιτίες της παιδικής παχυσαρκίας. Ο καθορισμός των καθηκόντων και των ικανοτήτων, καθώς και η διδασκαλία τους, θα μπορούσαν επίσης να συμβάλουν στην ευρύτερη διάδοσή τους και την εξέλιξή τους σε μεικτές δραστηριότητες.

Βρυξέλλες, 26 Μαΐου 2010.

Ο Πρόεδρος
της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής
Mario SEPI