

Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής με θέμα «Τα δικαιώματα του εσωτερικού προσωπικού παροχής φροντίδας»

(γνωμοδότηση πρωτοβουλίας)

(2016/C 487/02)

Εισηγητής: ο κ. **Adam ROGALEWSKI**

Απόφαση της συνόδου ολομέλειας	21.1.2016
Νομική βάση	Άρθρο 29 παράγραφος 2 του εσωτερικού κανονισμού Γνωμοδότησης πρωτοβουλίας
Αρμόδιο ειδικευμένο τμήμα	Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις, δικαιώματα του πολίτη
Υιοθετήθηκε από το ειδικευμένο τμήμα	9.9.2016
Υιοθετήθηκε από την ολομέλεια	21.9.2016
Σύνοδος ολομέλειας αριθ.	519
Αποτέλεσμα της ψηφοφορίας (υπέρ/κατά/αποχές)	168/2/6

1. Συστάσεις

1.1. Υπάρχει ανάγκη να ξεκινήσει συζήτηση με απώτερο στόχο να καθιερωθεί στην Ευρώπη κοινός επαγγελματικός ορισμός για την «εσωτερική» εργασία στην παροχή φροντίδας, η οποία αναγνωρίζεται ως μια μορφή κατ' οίκον παροχής φροντίδας. Ο ορισμός της εσωτερικής εργασίας στον τομέα της παροχής φροντίδας θα πρέπει να καλύπτει εργασιακές ρυθμίσεις για τους εργαζομένους (αυτοαπασχολούμενους ή αυτοαπασχολούμενους) που ζουν σε ιδιωτικές κατοικίες, όπου η εργασία τους περιλαμβάνει κατά κύριο λόγο παροχή υπηρεσιών φροντίδας σε ηλικιωμένους και άτομα με αναπηρίες. Οι εσωτερικοί φροντιστές, ανεξάρτητα από το καθεστώς απασχολούμενου ή αυτοαπασχολούμενου τους, θα πρέπει να αντιμετωπίζονται ως μέρος του συστήματος παροχής μακροχρόνιας φροντίδας (ΜΧΦ). Η εισαγωγή κοινού εργασιακού ορισμού αποσκοπεί στην αναγνώριση της ύπαρξης εσωτερικών φροντιστών στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας και στη βελτίωση της ποιότητας της ΜΧΦ που παρέχουν.

1.2. Για την ενημέρωση των πολιτικών ιδυνόντων, η Eurostat οφείλει να συλλέγει κατάλληλα δεδομένα για τους εσωτερικούς φροντιστές.

1.3. Η ΕΟΚΕ καλεί την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να διεξαγάγει έρευνα για την κατάσταση αυτών των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένου του αριθμού τους, της ιδιαιτερότητάς τους, του μεταναστευτικού τους καθεστώτος, της διασυνοριακής τους κινητικότητας, της πραγματικής ένταξής τους σε καθεστώς εργασιακής και κοινωνικής προστασίας, των εργασιακών και κοινωνικών συνθηκών και δεξιοτήτων, καθώς και της τρέχουσας και δυνητικής συνεισφοράς τους στις ευρωπαϊκές οικονομίες.

1.4. Η ΕΟΚΕ τονίζει ότι οι εσωτερικοί φροντιστές θα πρέπει να αντιμετωπίζονται παρόμοια με τους υπόλοιπους φροντιστές. Αυτό σημαίνει ότι πρέπει να απολαύουν παρόμοιας προστασίας, όπως όρια στο χρόνο εργασίας τους (συμπεριλαμβανομένης της εφημερίας) και προστασία απέναντι στην ψευδή αυτοαπασχόληση. Οι απασχολούμενοι εσωτερικοί φροντιστές δεν πρέπει να εξαιρούνται από τις εργασιακές ρυθμίσεις της ΕΕ και των κρατών μελών, συμπεριλαμβανομένων όσων αφορούν τη δέουσα αμοιβή, την προστασία της υγείας και της ασφάλειας, την κοινωνική ασφάλιση, την ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και το δικαίωμα στη συλλογική διαπραγμάτευση, μεταξύ άλλων.

1.5. Οι ελλείψεις προσφοράς μακροχρόνιας φροντίδας στην Ευρώπη θα πρέπει να αντιμετωπιστούν με θετικό τρόπο, με διασφάλιση αξιοπρεπών αμοιβών και συνθηκών εργασίας, αντιστροφή της έλλειψης επενδύσεων, εξασφάλιση της τήρησης των αρχών της ελεύθερης κυκλοφορίας, άρση των φραγμών που εμποδίζουν τους εργαζόμενους να ασκούν τα εργασιακά τους δικαιώματα και διάνοιξη οδών για την πρόσβαση των μεταναστών στην τυπική απασχόληση.

1.6. Η ΕΟΚΕ καλεί την Ευρωπαϊκή Ένωση να εργαστεί στενά με τα κράτη μέλη, προκειμένου να συντονίσουν την προσφορά και την κινητικότητα των εσωτερικών φροντιστών στο πλαίσιο προσέγγισης για τη βελτίωση της συνολικής ικανότητας του τομέα να παρέχει ποιοτική φροντίδα. Στα επιμέρους μέτρα θα πρέπει να περιλαμβάνονται:

- η βελτίωση των ασφαλιστικών δικλείδων στην οδηγία για την επιβολή κυρώσεων σε εργοδότες (2009/52/ΕΚ) για την προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων των παράτυπων μεταναστών με στόχο την αντιμετώπιση της παράτυπης απασχόλησής τους, Η οδηγία για τα δικαιώματα των θυμάτων (οδηγία 2012/29/ΕΕ) πρέπει να εφαρμόζεται αυστηρά για την αποτελεσματική στήριξη των εσωτερικών φροντιστών που πέφτουν θύματα εκμετάλλευσης, ανεξάρτητα από το μεταναστευτικό καθεστώς τους,
- η ευθυγράμμιση όλων των σχετικών οδηγιών της ΕΕ με τη σύμβαση αριθ. 189 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) για τα δικαιώματα των κατ' οίκων εργαζομένων,
- η συμπερίληψη των δικαιωμάτων των εσωτερικών φροντιστών και των αποδεκτών της φροντίδας τους σε μελλοντικές αναθεωρήσεις ή προτάσεις νομοθεσίας σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης και κρατών μελών,
- η κατά προτεραιότητα μεταρρύθμιση του πλαισίου για τους εσωτερικούς φροντιστές στην Ευρωπαϊκή πλατφόρμα για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας, είναι μια πρωτοβουλία που επιδοκιμάζεται από την ΕΟΚΕ,
- η ανάδειξη των ζητημάτων των φροντιστών στο Ευρωπαϊκό Εξάμηνο και η συμπερίληψή τους στις διαβουλεύσεις με τίτλο «Νέο ξεκίνημα για την εξισορρόπηση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής»,
- η εγκαίνιαση πανευρωπαϊκής ενημερωτικής εκστρατείας για τα δικαιώματα των εσωτερικών φροντιστών που θα απευθύνεται στους αποδέκτες και τους παρόχους φροντίδας,
- η προώθηση και η υποστήριξη της δημιουργίας οργανώσεων και συνεταιρισμών εσωτερικών φροντιστών,
- η υλοποίηση διαδικασιών αναγνώρισης, εναρμόνισης και δυνατότητας μεταφοράς των προσόντων και της εμπειρίας που αποκτούν οι εσωτερικοί φροντιστές, μέσω μηχανισμών αναγνώρισης προσόντων, συμπεριλαμβανομένων αυτών που θέσπισε πρόσφατα η Ατζέντα για νέες δεξιότητες και θέσεις εργασίας ⁽¹⁾,
- η ανακατεύθυνση των ευρωπαϊκών πόρων στη χρηματοδότηση προγραμμάτων κατάρτισης για εν ενεργεία και δυνητικούς εσωτερικούς φροντιστές με στόχο τη βελτίωση της ποιότητας φροντίδας,
- η παρακολούθηση και βελτίωση της απόσπασης εσωτερικών φροντιστών με την εφαρμογή της αρχής ίσης αμοιβής για ίση εργασία.

Επιπλέον, αξίζει να σημειωθεί ότι η πρόταση της Επιτροπής για τον Ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων (ΕΠΚΔ) δεν περιέχει καμία αναφορά στην κατάσταση των εσωτερικών φροντιστών. Η συμπερίληψη των κοινωνικών τους δικαιωμάτων πρέπει να εξεταστεί στην περαιτέρω προετοιμασία του ΕΠΚΔ, επί της οποίας η ΕΟΚΕ καταρτίζει γνωμοδότηση.

1.7. Τα κράτη μέλη πρέπει να εξασφαλίσουν ότι τα δικαιώματα των αποδεκτών φροντίδας και των φροντιστών, συμπεριλαμβανομένων των εσωτερικών, προστατεύονται. Στα επιμέρους μέτρα θα πρέπει να περιλαμβάνονται:

- η επικύρωση και η εφαρμογή της σύμβασης αριθ. 189 της ΔΟΕ ⁽²⁾ και η ρύθμιση του καθεστώτος των εσωτερικών φροντιστών χωρίς χαρτιά,
- η δρομολόγηση μέτρων υποστήριξης, συμπεριλαμβανομένης της διαμεσολάβησης για την υποστήριξη των αποδεκτών φροντίδας στην εξεύρεση εσωτερικών φροντιστών,

⁽¹⁾ COM(2010) 682 final: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0682&from=EL>

⁽²⁾ Η Σύμβαση αριθ. 189 της ΔΟΕ, η οποία τέθηκε σε ισχύ στις 5 Σεπτεμβρίου 2013, έχει μέχρι στιγμής κυρωθεί από το Βέλγιο, τη Γερμανία, τη Φινλανδία, την Ιρλανδία, την Ιταλία, την Πορτογαλία και την Ελβετία και από 14 ακόμη χώρες εκτός Ευρώπης.

- η θέσπιση ολοκληρωμένου συστήματος υποστήριξης για τους αποδέκτες φροντίδας και τις οικογένειες τους, συμπεριλαμβανομένων φορολογικών κινήτρων ή επιδοτήσεων,
- η παροχή προγραμμάτων κατάρτισης για τους εσωτερικούς φροντιστές, οι οποίοι πρέπει να λαμβάνουν αμειβόμενη άδεια για να τα παρακολουθήσουν,
- η προώθηση της ελευθερίας του συνεταιρίζεσθαι και της συλλογικής διαπραγμάτευσης στον κλάδο, μεταξύ άλλων μέσω της υποστήριξης των δικαιωμάτων των εσωτερικών φροντιστών και των εργοδοτών τους να προσχωρήσουν ή να δημιουργήσουν σωματεία,
- η αντιμετώπιση του κοινωνικού ντάμπινγκ και της εκμετάλλευσης,
- η προορατική ρύθμιση του κλάδου της μακροχρόνιας φροντίδας, ιδίως όσον αφορά τη συμμόρφωση με την εργατική νομοθεσία, προκειμένου να εξασφαλιστεί η προστασία των αποδεκτών φροντίδας και των εσωτερικών φροντιστών. Αυτή πρέπει να επιτρέπει στις επιθεωρήσεις εργασίας και σε άλλες σχετικές κρατικές και μη κυβερνητικές οργανώσεις την πρόσβαση σε χώρους εργασίας εντός ιδιωτικών νοικοκυριών.

1.8. Η ΕΟΚΕ τονίζει ότι η οικονομική υποστήριξη των αποδεκτών φροντίδας που χορηγείται από εσωτερικούς φροντιστές πρέπει να καλυφθεί μέσω κατάλληλων μακροπρόθεσμων και βιώσιμων δημοσίων επενδύσεων.

1.9. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι εργοδότες και οι οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών πρέπει να συμμετέχουν στο σχεδιασμό πολιτικής σε επίπεδο κρατών μελών και ΕΕ. Πρέπει να προωθηθεί ο κοινωνικός διάλογος και ο διάλογος των πολιτών με όλους τους ενδιαφερόμενους φορείς και σε όλα τα επίπεδα.

1.10. Η ΕΟΚΕ οφείλει να διαδραματίσει ενεργό ρόλο στην προώθηση της διαμόρφωσης ευρωπαϊκών πολιτικών με στόχο την υποστήριξη των φροντιστών, των αποδεκτών φροντίδας και των οικογενειών τους, διοργανώνοντας, μεταξύ άλλων, διάσκεψη σχετικά με το μέλλον της εσωτερικής εργασίας φροντίδας στην Ευρώπη.

2. Ιστορικό

2.1. Οι ελλείψεις της αγοράς εργασίας στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης αποτελούν «ωρολογιακή βόμβα». Πρόκειται για μια συνεχιζόμενη κρίση ⁽³⁾ και οι ελλείψεις αναμένεται να αυξηθούν, εάν δεν δοθούν οι κατάλληλες πολιτικές απαντήσεις. Η παροχή φροντίδας έχει χαρακτηριστεί στρατηγικός τομέας από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή από το 1994. Το 2010 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προειδοποίησε ότι έως το 2020 θα υπάρξει έλλειψη δύο εκατ. εργαζομένων στην προσφορά υγειονομικής περίθαλψης, εφόσον δεν αναληφθούν επείγοντως πρωτοβουλίες για να καλυφθούν οι ελλείψεις προσφοράς, της τάξεως του 1 εκατομμυρίου εργαζομένων στον τομέα της ΜΧΦ ⁽⁴⁾.

2.2. Οι εσωτερικοί φροντιστές αντιπροσωπεύουν ένα αριθμητικά σημαντικό αλλά περιθωριοποιημένο τμήμα του εργατικού δυναμικού ΜΧΦ. Εμφανίζουν υψηλή κινητικότητα και τοποθετούνται στο χαμηλότερο σημείο της εργασιακής ιεραρχίας του τομέα. Οι εσωτερικοί φροντιστές συχνά εξαιρούνται από τον σχεδιασμό του κλάδου της ΜΧΦ σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο.

2.3. Ο ακριβής αριθμός των εσωτερικών φροντιστών δεν είναι γνωστός λόγω της έλλειψης δεδομένων, αφού συχνά παραβλέπονται από τα συστήματα συλλογής δεδομένων. Στο πλαίσιο ενός ανεπαρκώς αναγνωρισμένου και αμειβόμενου εργατικού δυναμικού παροχής φροντίδας, οι εσωτερικοί φροντιστές έχουν παραμείνει για υπερβολικά μεγάλο χρονικό διάστημα αόρατοι για τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής.

2.4. Εσωτερικοί φροντιστές υπάρχουν σε όλα τα κράτη μέλη. Πολλοί είναι μετανάστες από τρίτες χώρες ενώ άλλοι είναι Ευρωπαίοι πολίτες που εργάζονται στην πατρίδα τους ή στο εξωτερικό. Ορισμένοι εξ αυτών εργάζονται παράτυπα ως μετανάστες χωρίς χαρτιά, και κάποιοι άλλοι καταφεύγουν στην κυκλική ή την προσωρινή μετανάστευση. Πολλοί εργάζονται υπό επισφαλείς συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της ψευδούς αυτοαασχόλησης.

⁽³⁾ UNI Europa UNICARE (2016).

⁽⁴⁾ Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2013).

2.5. Καθώς δεν υφίσταται επαγγελματικός ορισμός για τους εσωτερικούς εργαζόμενους, η κατάσταση τους εξισώνεται με εκείνη των κατ' οίκον εργαζόμενων⁽⁵⁾. Σύμφωνα με τη ΔΟΕ, η κατ' οίκον εργασία, συμπεριλαμβανομένης της παροχής φροντίδας, αντιστοιχεί σε ποσοστό από 5 % έως 9 % της συνολικής απασχόλησης στις εκβιομηχανισμένες χώρες⁽⁶⁾.

2.6. Ορισμένα κράτη μέλη έχουν προβεί στη νομιμοποίηση και την ένταξη των μεταναστών που δεν διαθέτουν τα απαραίτητα έγγραφα και εργάζονται στον τομέα της παροχής φροντίδας, υπογράφοντας τη σύμβαση αριθ. 189 της ΔΟΕ.

2.7. Η ΕΟΚΕ έχει ήδη συμβάλει στη χάραξη πολιτικής σχετικά με τη μακροχρόνια φροντίδα, καταρτίζοντας γνωμοδοτήσεις σχετικά με τα εργασιακά δικαιώματα των οικιακών εργαζόμενων⁽⁷⁾, την αναγκαιότητα υλοποίησης κοινωνικών επενδύσεων⁽⁸⁾ και τη μακροχρόνια κοινωνική φροντίδα και αποϊδρυματοποίηση⁽⁹⁾. Η παρούσα γνωμοδότηση βσιίζεται στις θέσεις αυτές και επικεντρώνεται στην ιδιαιτερότητα της κατάστασης των εσωτερικών φροντιστών.

3. Ελλείψεις εργατικού δυναμικού, λιτότητα, μετανάστευση και εσωτερικοί φροντιστές

3.1. Η κατ' οίκον φροντίδα επεκτείνεται ραγδαία, επηρεασμένη από την αυξανόμενη προτίμηση στην παροχή φροντίδας κατ' οίκον, το απαγορευτικό, για πολλούς, κόστος των ιδρυμάτων κλειστής φροντίδας και την έλλειψη επαρκών επενδύσεων σε υποδομές στον τομέα της παροχής φροντίδας.

3.2. Τα μέτρα λιτότητας που έχουν θεσπισθεί στα περισσότερα κράτη μέλη έχουν μειώσει τις ήδη περιορισμένες υφιστάμενες υποδομές και την προσφορά εργασίας στον τομέα της ΜΧΦ. Η ΕΟΚΕ πιστεύει ότι οι επενδύσεις στη ΜΧΦ πρέπει να αξιοποιηθούν ως οικονομική ευκαιρία και ως τομέας προτεραιότητας για τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης, την κοινωνική στήριξη των οικογενειών και την ισότητα των φύλων. Οι επενδύσεις στον τομέα ενισχύουν τα ποσοστά συμμετοχής του εργατικού δυναμικού και παρέχουν δυνητική διέξοδο από την οικονομική κρίση⁽¹⁰⁾.

3.3. Οι ελλείψεις εργατικού δυναμικού είναι εμφανέστερες στα επαγγέλματα φροντίδας σε πολλά κράτη μέλη. Η πρόσληψη τόσο νόμιμων όσο και παράτυπων εσωτερικών φροντιστών αμβλύνει τις ελλείψεις στη ΜΧΦ. Τα συστήματα φροντίδας της νότιας Ευρώπης, ειδικότερα, βασίζονται σε μεγάλο βαθμό σε εσωτερικούς φροντιστές. Στην Ιταλία, οι μετανάστες που παρέχουν εσωτερική φροντίδα αντιπροσωπεύουν περίπου τρία τέταρτα του εργατικού δυναμικού παροχής κατ' οίκον φροντίδας⁽¹¹⁾.

3.4. Οι χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης (ΚΑΕ) πλήττονται επίσης από τις ελλείψεις εργατικού δυναμικού στον κλάδο της φροντίδας, καθώς και από την αυξανόμενη ζήτηση φροντίδας στη δυτική Ευρώπη. Για παράδειγμα, η Πολωνία παρέχει πολυάριθμους εσωτερικούς φροντιστές σε άλλες χώρες, παρότι το εγχώριο προσωπικό φροντίδας έχει εξαντληθεί. Αυτές οι ελλείψεις καλύπτονται με την άφιξη στην Πολωνία εργαζομένων από την Ουκρανία και από άλλες χώρες εκτός ΕΕ.

3.5. Παρά την αυξανόμενη ευαισθητοποίηση σχετικά με τη σημασία του τομέα της παροχής φροντίδας για την οικονομική ευημερία, η συμβολή της εργασίας στον τομέα παροχής εσωτερικής φροντίδας στην ευρωπαϊκή οικονομία δεν έχει μετρηθεί, πράγμα που πρέπει να αντιμετωπιστεί μέσω πανευρωπαϊκής έρευνας.

3.6. Πολλές Ευρωπαϊκές παγιδεύονται σε μια κατάσταση στην οποία υφίστανται εκατέρωθεν πιέσεις, καθώς καλούνται να φροντίζουν τόσο τους γονείς τους όσο και τα παιδιά τους. Για να διεκπεραιώσουν αυτήν την αποστολή, βασίζονται ολοένα περισσότερο στη αμειβόμενη φροντίδα. Σε έναν κόσμο παγκοσμιοποιημένου προσωπικού φροντίδας, επακόλουθη είναι η ανάδυση παγκόσμιων αλυσίδων παροχής φροντίδας⁽¹²⁾. Οι μετανάστες φροντιστές που μετακινούνται για λόγους εργασίας συχνά αναγκάζονται να αναζητούν φροντιστές για τα μέλη της δικής τους οικογένειας και να απασχολούν φροντιστές οι οποίοι προέρχονται από άλλα, συχνά φτωχότερα, περιβάλλοντα.

⁽⁵⁾ Η κατ' οίκον εργασία, όπως ορίζεται από την Eurostat περιλαμβάνει τις δραστηριότητες στις οποίες νοικοκυριά είναι εργοδότες οικιακού προσωπικού, όπως οικιακοί βοηθοί, μάγειρες, σερβιτόροι, οικονομοί, πλύντριες, κηπουροί, φροντιστές, παιδοκόμοι, βρεφοκόμοι, δάσκαλοι, γραμματείς κ.λπ.

⁽⁶⁾ Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (2012).

⁽⁷⁾ EE C 21 της 21.1.2011, σ. 39, EE C 12 της 15.1.2015, σ. 16, EE C 242 της 23.7.2015, σ. 9.

⁽⁸⁾ EE C 271 της 19.9.2013, σ. 91, EE C 226 της 16.7.2014, σ. 21.

⁽⁹⁾ EE C 332 της 8.10.2015, σ. 1.

⁽¹⁰⁾ EE C 226 της 16.7. 2014, σ. 21.

⁽¹¹⁾ Υπηρεσία Έρευνας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου (2016).

⁽¹²⁾ Hochschild, A. R. (2000) «Global Care Chains and Emotional Surplus Value» στο έργο των Hutton, W. και Giddens, A. (συντάκτες) «On The Edge: Living with Global Capitalism», Λονδίνο.

4. Εργασιακές συνθήκες των εσωτερικών φροντιστών

4.1. Το χαμηλό κύρος της εργασίας του εσωτερικού φροντιστή αποτελεί προϊόν προκαταλήψεων λόγω φύλου οι οποίες κατατάσσουν την παροχή φροντίδας σε εργασία χαμηλής ειδίκευσης «για γυναίκες» παράλληλα, το χαμηλό κύρος συντηρείται και από τη διαρθρωτική περιθωριοποίηση των μεταναστριών. Σε πολλές έρευνες σχετικά με την εργασία, οι οικιακοί εργαζόμενοι συχνά ταξινομούνται ως χαμηλών προσόντων ή ανειδίκευτοι. Ωστόσο, μεγάλος αριθμός εσωτερικών φροντιστών διαθέτουν δεξιότητες και τίτλους που πηγάζουν από την πολυετή τους εμπειρία ή από μη αναγνωρισμένα προγράμματα τυπικής κατάρτισης και πιστοποίησης. Οι εσωτερικοί φροντιστές συχνά καλούνται να διαθέτουν εμπειρία στο χώρο της φροντίδας και τίτλους προκειμένου να προσληφθούν, ωστόσο τούτο δεν αντικατοπτρίζεται στις συνθήκες εργασίας τους.

4.2. Πολλοί εσωτερικοί φροντιστές υπόκεινται σε μη ρυθμισμένους όρους εργασίας και πολλοί εργάζονται παράτυπα. Συχνά αποκλείονται από την άσκηση των εργασιακών τους δικαιωμάτων και υπόκεινται σε εκμετάλλευση. Οι συνθήκες εργασίας τους ενίοτε προσιδιάζουν σε σύγχρονη δουλειά: οι εργαζόμενοι μπορεί να είναι απομονωμένοι, να υφίστανται βία ή κακοποίηση, να εξαναγκάζονται να εργάζονται 24 ώρες το 24ωρο και να μην τους παρέχονται βασικές συνθήκες διαβίωσης, όπως ιδιωτικός προσωπικός χώρος. Άλλοι εργάζονται ως ψευδώς αυτοαπασχολούμενοι. Σε πολλές περιπτώσεις, η επιθεώρηση εργασίας και άλλες κρατικές επιθεωρήσεις, καθώς και συνδικαλιστικές οργανώσεις, δεν έχουν πρόσβαση στους φροντιστές στους χώρους εργασίας τους (δηλαδή σε ιδιωτικές οικίες).

4.3. Μέτρα για τη ρύθμιση και τη νομιμοποίηση των εσωτερικών φροντιστών πρέπει να υποστηριχθούν για να εξασφαλισθεί η νόμιμη πρόσβαση στον τομέα της παροχής φροντίδας. Η προσέγγιση αυτή δεν επιλέγεται για πρώτη φορά. Στην Ισπανία και την Ιταλία σχεδόν 500 000 οικιακοί εργαζόμενοι χωρίς έγγραφα έχουν νομιμοποιηθεί από το 2002 ⁽¹³⁾. Απαιτείται να προαχθούν πολιτικές για τη μετανάστευση εργατικού δυναμικού οι οποίες να παρέχουν σε υπηκόους τρίτων χωρών τη δυνατότητα να εργάζονται κανονικά στον κλάδο της φροντίδας, υπό συνθήκες ίσης μεταχείρισης και με δικαίωμα αλλαγής εργοδότη.

4.4. Οι εσωτερικοί φροντιστές αντιπροσωπεύουν ένα από τα πιο κινητικά τμήματα του εργατικού δυναμικού ΜΧΦ. Οι εσωτερικοί εργαζόμενοι από την ΚΑΕ τείνουν να είναι μεσήλικες γυναίκες με δική τους οικογένεια ⁽¹⁴⁾. Συχνά, οι φροντιστές από την ΚΑΕ εργάζονται για μέχρι τρεις μήνες σε χώρες της δυτικής Ευρώπης και μετά επιστρέφουν στις πατρίδες τους.

4.5. Η μετανάστευση ειδικευμένων εσωτερικών φροντιστών σε χώρες υποδοχής συνιστά σημαντική «διαρροή εργατικού δυναμικού» από τις χώρες προέλευσης. Όταν τα επαγγελματικά προσόντα των εργαζομένων δεν αναγνωρίζονται στις χώρες υποδοχής, τότε πρόκειται για κοινωνική και οικονομική ζημία σε μια περίοδο γενικών ελλείψεων εργατικού δυναμικού στον ευρωπαϊκό και στον παγκόσμιο τομέα παροχής φροντίδας.

4.6. Όλα αυτά αντικατοπτρίζουν το γεγονός ότι τα δικαιώματα των εσωτερικών φροντιστών δεν προστατεύονται επαρκώς στο υφιστάμενο νομικό πλαίσιο σε επίπεδο ΕΕ και κρατών μελών.

4.7. Οι εσωτερικοί φροντιστές θα πρέπει να ενθαρρύνονται και να υποστηρίζονται από τα κράτη μέλη προκειμένου να αποφεύγουν την παράτυπη εργασία.

5. Ο ρόλος των αποδεκτών φροντίδας και των οικογενειών τους

5.1. Οι αποδέκτες φροντίδας και οι οικογένειές τους συχνά αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην εξεύρεση φροντιστών. Στις περισσότερες περιπτώσεις, η πρόσληψη φροντιστών πραγματοποιείται μέσω ανεπίσημων δικτύων της οικογένειας ή φίλων. Συχνά, η ποιότητα της παρεχόμενης φροντίδας από φροντιστές που προσλαμβάνονται υπό τέτοιες συνθήκες δεν είναι εγγυημένη. Οι οικογένειες έρχονται συχνά αντιμέτωπες με μια κατάσταση κατά την οποία δεν διαθέτουν σαφείς οδηγίες σχετικά με τον τρόπο, με τον οποίο μπορούν να απασχολήσουν νόμιμα φροντιστές.

5.2. Οι αποδέκτες φροντίδας και οι οικογένειές τους θα πρέπει να λαμβάνουν σχετική υποστήριξη από το κράτος. Τούτη θα μπορούσε σε πρώτη φάση να περιλαμβάνει μια ενημερωτική εκστρατεία και συνεχή υποστήριξη σε ζητήματα σχετικά με την απασχόληση και τα δικαιώματα κοινωνικής πρόνοιας των εσωτερικών φροντιστών. Μακροπρόθεσμα, τα κράτη μέλη θα πρέπει να αναλάβουν μέτρα για την εξασφάλιση της δέουσας εποπτείας και της παρουσίας διαμεσολαβητών προκειμένου να συνδράμουν τους αποδέκτες φροντίδας στην εξεύρεση εσωτερικών φροντιστών.

⁽¹³⁾ Πλατφόρμα διεθνούς συνεργασίας για τους μετανάστες χωρίς έγγραφα (2013).

⁽¹⁴⁾ Μαρτυρία της εσωτερικής φροντιστριάς κυρίας Alina Badowska (2016) στη δημόσια ακρόαση της επιτροπής SOC/535.

5.3. Πρέπει να παρέχεται στους αποδέκτες φροντίδας και τις οικογένειές τους σειρά υπηρεσιών υποστήριξης, ανάλογα με τις ανάγκες του αποδέκτη φροντίδας και της οικογένειάς του, που μπορεί να περιλαμβάνουν υπηρεσίες οικιακής φροντίδας σε βάση μερικής ή πλήρους απασχόλησης. Όλες οι ρυθμίσεις παροχής φροντίδας πρέπει να εξασφαλίζουν αξιοπρεπείς συνθήκες για τους απασχολούμενους και τους αυτοαπασχολούμενους.

5.4. Οι αποδέκτες φροντίδας και οι οικογένειές τους θα πρέπει επίσης να ενθαρρύνονται να γνωρίζουν καλύτερα τις ανάγκες των φροντιστών και να τους αντιμετωπίζουν ως εργαζομένους άξιους σεβασμού και δικαιωμάτων. Η παροχή φροντίδας είναι εξαιρετικά απαιτητική, τόσο από σωματική όσο και από συναισθηματική άποψη. Στους εσωτερικούς φροντιστές θα πρέπει να παρέχεται κατάλληλο κατάλυμα και ιδιωτικός χώρος, και, στην περίπτωση των απασχολούμενων φροντιστών, θα πρέπει να τηρούνται τα όρια όσον αφορά το χρόνο εργασίας τους, συμπεριλαμβανομένης της εφημερίας.

5.5. Ταυτόχρονα, θα πρέπει να υπάρχει σεβασμός των δικαιωμάτων των αποδεκτών φροντίδας για επαρκή φροντίδα. Αυτό αφορά ειδικότερα τις ευπαθείς ομάδες και τα άτομα με ειδικές ανάγκες, όπως τα άτομα με άνοια.

6. Ο ρόλος των εργοδοτών

6.1. Μεγάλος αριθμός μικρών επιχειρήσεων, συμπεριλαμβανομένων γραφείων ενοικίασης εργατικού δυναμικού, δραστηριοποιείται ολοένα περισσότερο στον τομέα παροχής εσωτερικής φροντίδας, παράλληλα με έναν ανεπίσημο τομέα που δρα χωρίς ρυθμιστικό πλαίσιο.

6.2. Ο τομέας της παροχής φροντίδας μπορεί να συμβάλει στη δημιουργία αξιοπρεπών θέσεων εργασίας στα ιδιωτικά νοικοκυριά και στην ανάπτυξη της ευρωπαϊκής οικονομίας. Μόνο οι ποιοτικές θέσεις εργασίας μπορούν να εγγυηθούν την ποιότητα της παρεχόμενης υπηρεσίας φροντίδας.

6.3. Η έλλειψη ρύθμισης της διασυνοριακής απασχόλησης εσωτερικών φροντιστών επιτρέπει σε ορισμένες επιχειρήσεις να προσφέρουν χαμηλότερες τιμές για την ίδια εργασία, πράγμα που συμβάλλει στο κοινωνικό ντάμπινγκ. Αυτό συμβάλλει στο κοινωνικό ντάμπινγκ, πράγμα εμφανέστατο στα πολωνικά ή σλοβακικά γραφεία που αποστέλλουν εσωτερικούς φροντιστές στη δυτική Ευρώπη⁽¹⁵⁾. Η συνέχιση αυτής της κατάστασης αθέμιτου ανταγωνισμού είναι επίζημια για τους εργαζομένους, τους εργοδότες, αλλά και την ευρωπαϊκή οικονομία.

7. Ο ρόλος της κοινωνίας των πολιτών

7.1. Οργανώσεις που δρουν σε επίπεδο τοπικών κοινοτήτων, θρησκευτικές ομάδες⁽¹⁶⁾, καθώς και δημόσιοι και ιδιωτικοί εργοδότες, διαδραματίζουν κεντρικό ρόλο στην παροχή φροντίδας σε διάφορα επίπεδα. Πολλές οργανώσεις από τοπικές κοινότητες συνέβαλαν στη νομιμοποίηση μεταναστών που εργάζονταν ως εσωτερικοί φροντιστές⁽¹⁷⁾.

7.2. Ωστόσο, σε πολλά κράτη μέλη, η υποστήριξη της παροχής φροντίδας είναι ανεπαρκής. Η πρόσφατη οικονομική κρίση είχε ως αποτέλεσμα την έλλειψη επενδύσεων στις υπηρεσίες παροχής φροντίδας ανά την Ευρώπη, οδηγώντας σε αρνητικές τάσεις, όπως υποβάθμιση της ποιότητας της παρεχόμενης φροντίδας και των εργασιακών συνθηκών.

7.3. Οι οργανώσεις παρόχων φροντίδας πρέπει να χρηματοδοτούνται επαρκώς προκειμένου να ανταποκρίνονται στις ανάγκες της αυξανόμενης ζήτησης φροντίδας. Δεδομένης της εμπειρίας τους, πρέπει να συμμετέχουν σε πραγματικό κοινωνικό διάλογο και διάλογο των πολιτών, που θα οδηγήσει σε σειρά ρυθμίσεων του κλάδου για τον τρόπο οργάνωσης και παροχής της φροντίδας.

8. Ο ρόλος των κρατών μελών και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

8.1. Η Σουηδία αποτελεί καλό παράδειγμα ποιοτικής παροχής φροντίδας με τη συμμετοχή όλων των ενδιαφερομένων φορέων. Το σύστημα βασίζεται σε υψηλό επίπεδο δημόσιας στήριξης, η οποία χρηματοδοτείται από τη φορολογία⁽¹⁸⁾. Σύστημα δελτίου υπηρεσιών, όπως αυτά που εφαρμόζονται στη Γαλλία και το Βέλγιο, συνέβαλαν στην επισημοποίηση της κατ' οίκον εργασίας και, σε ορισμένες περιπτώσεις, στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας του οικιακού προσωπικού. Στην περίπτωση του Βελγίου, η παροχή φροντίδας εξαιρείται από το εν λόγω σύστημα⁽¹⁹⁾.

⁽¹⁵⁾ Εμπειρίες από το σχέδιο για τη Δίκαιη Κινητικότητα της ομοσπονδίας γερμανικών συνδικάτων DGB: www.faire-mobilitaet.de.

⁽¹⁶⁾ Στη Γερμανία ειδικότερα, οι οργανώσεις Caritas και Diakonie διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην υποστήριξη των εσωτερικών φροντιστών και των αποδεκτών φροντίδας.

⁽¹⁷⁾ Για παράδειγμα: www.gfambh.com.

⁽¹⁸⁾ Sweden.se (2016).

⁽¹⁹⁾ Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (2013).

8.2. Η Αυστρία έχει αναπτύξει σύστημα αυτοαπασχολούμενων εσωτερικών φροντιστών προκειμένου να καλυφθεί η ανάγκη για μακροπρόθεσμη φροντίδα και έθεσε νομικές απαιτήσεις όσον αφορά την ποιότητα και τις γενικές προϋποθέσεις παροχής υπηρεσιών. Το 2015, εγκρίθηκαν περαιτέρω βελτιώσεις στα πρότυπα ποιότητας και διαφάνειας. Το σύστημα χρησιμοποιείται ευρέως από τους πολίτες της Αυστρίας, ωστόσο επικρίνεται από τα αυστριακά συνδικάτα καθότι κρίνεται ότι υπονομεύει τα πρότυπα απασχόλησης.

8.3. Δεδομένου ότι τα πρότυπα βέλτιστης πρακτικής για την παροχή ποιοτικής φροντίδας δεν μπορούν να μεταφερθούν πάντα πλήρως σε όλα τα κράτη μέλη, μια ολιστική προσέγγιση σε όλα τα επίπεδα, η οποία θα περιλαμβάνει όλους τους ενδιαφερόμενους, πρέπει να συντονιστεί σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

8.4. Η ΕΟΚΕ πιστεύει ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση θα πρέπει να παρακολουθεί την προσφορά και την κινητικότητα των εσωτερικών φροντιστών στην Ευρώπη και να προωθεί προσεγγίσεις για τη βελτίωση της συνολικής ικανότητας του τομέα να παρέχει ποιοτική φροντίδα και να δημιουργεί αξιοπρεπείς θέσεις εργασίας.

8.5. Τα κενά στην προσφορά εργατικού δυναμικού στον τομέα της παροχής φροντίδας στην Ευρώπη πρέπει να βρεθούν στην κορυφή της ημερήσιας διάταξης της ΕΕ. Πρέπει να δοθεί προσοχή στους εσωτερικούς φροντιστές οι οποίοι παραβλέπονται σε μεγάλο βαθμό στο πλαίσιο των ασκούμενων πολιτικών.

Βρυξέλλες, 21 Σεπτεμβρίου 2016.

Ο Πρόεδρος
της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής
Γιώργος ΝΤΑΣΗΣ