

Advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité over „Professionalisering van huishoudelijk werk” (vervolgadvies)

(2011/C 21/07)

Rapporteur: mevrouw OUIIN

Het Europees Economisch en Sociaal Comité heeft op 16 februari 2010 besloten, overeenkomstig art. 29, sub a) van de uitvoeringsbepalingen van zijn reglement van orde, een vervolgvadvis uit te brengen over

„Professionalisering van huishoudelijk werk”.

De gespecialiseerde afdeling Werkgelegenheid, sociale zaken, burgerschap, die met de voorbereidende werkzaamheden was belast, heeft haar advies op 5 mei 2010 goedgekeurd.

Het Europees Economisch en Sociaal Comité heeft tijdens zijn op 26 en 27 mei 2010 gehouden 463^e zitting (vergadering van 26 mei 2010) onderstaand advies met 133 stemmen vóór en 7 stemmen tegen, bij 11 onthoudingen, goedgekeurd.

1. Aanbevelingen

Tijdens haar 301^e vergadering van maart 2008 heeft de Raad van Beheer van de ILO besloten om huishoudelijk werk op de agenda van de 99e vergadering van de Internationale Arbeidsconferentie (die in juni 2010 wordt gehouden) te plaatsen om een dubbele discussie over het fenomeen te houden. Beoogd wordt de beste manier te vinden om de rechten van deze categorie werknemers te verdedigen en hun passende werkomstandigheden te garanderen. De ILO heeft de discussie over het meest geschikte instrument al op gang gebracht onder de landen en sociale partners. Het EESC zou ook graag zien dat er een adequaat instrument wordt ingevoerd dat op de specifieke kenmerken van dit werk is afgestemd. Het roept bovendien de Europese actoren, lidstaten en sociale partners op het volgende te doen:

1.1 Meer onderzoek verrichten om gegevens te verzamelen over voorschriften, de arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden en de sociale bescherming van huishoudelijk werkers en de toepassing hiervan in de EU-lidstaten. De situatie binnen Europa loopt sterk uiteen, maar vergelijkingen zijn niet mogelijk omdat de huidige studies onvolledig zijn.

1.2 In de lidstaten wetgeving invoeren, waaronder fiscale bepalingen, bepalingen op het vlak van sociale zekerheid en arbeids- en civielrechtelijke bepalingen, die huishoudens stimuleren om huishoudelijk werkers op formele basis in dienst te nemen, en die potentiële huishoudelijk werkers stimuleren om dienstbetrekkingen aan te gaan op basis van legale overeenkomsten.

1.3 Advies en aanbevelingen voor particuliere werkgevers en hun huishoudelijke hulpen opstellen en op grote schaal verspreiden; zorgen voor meer informatie/scholing over de rechten en plichten van zowel werkgevers als werknemers, met name indien er subsidieregelingen of belastingaftrekmogelijkheden voor werkgevers zijn.

1.4 De bestaande beschrijvingen van de taken en verantwoordelijkheden, vaardigheden en competenties die nodig zijn om huishoudelijke en gezinsverzorgende taken goed te kunnen verrichten, verrijken en de uiteenlopende nationale situaties vergelijken. De Europese sectorale dialoog over deze activiteiten bevorderen.

1.5 De verschillende organisatievormen met elkaar vergelijken (openbare diensten, bedrijven, verenigingen, samenwerkingsverbanden, rechtstreeks dienstverband) wat de rechten van werknemers en de kwaliteit van de dienstverlening betreft.

1.6 Zich begeven in de richting van een werkorganisatie waarbij huishoudelijk werkers vervangen kunnen worden in de woning van werkgevers of klanten (omdat er anders in de praktijk niets terechtkomt van het recht op vakantie-, ziekte-, zwangerschaps- en scholingsverlof) en waarbij de reistijd tussen twee werkplekken wordt vergoed. Ook moeten de werknemers en werkneemsters zich kunnen organiseren om hun rechten te verdedigen, uit hun isolement te geraken en met hun werkgevers te onderhandelen over rechten die gelijkwaardig zijn aan die in het bedrijfsleven en bij de overheid.

1.7 Zorgen voor certificering van ervaring en bijscholing, zodat de waarde van dit werk wordt erkend en werkgevers of klanten garanties t.a.v. de professionaliteit van de werknemers en werkneemsters hebben.

1.8 De innovatie op organisatorisch vlak in deze sector vergemakkelijken door experimenten met innovatieve ideeën en de ontwikkeling van nieuwe organisatie- en partnerschapsvormen te ondersteunen om een en ander op een doeltreffendere en legitiemere manier ten uitvoer te leggen.

1.9 De beroepsrisico's die aan huishoudelijk werk zijn verbonden vaststellen, verkleinen en voorkomen, voorwaarden op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk, sociale zekerheid – ook bij zwangerschap – en pensioen bieden die gelijkwaardig zijn aan die van andere werknemers.

1.10 Het hoge percentage illegaal werk in deze sector bestrijden en illegaal verblijvende vrouwelijke immigranten die het slachtoffer zijn van misbruik beschermen: er moet iets worden gedaan aan het gevaar dat deze vrouwen teruggestuurd worden naar hun eigen land als zij naar de politie stappen omdat zij geconfronteerd worden met geweld of seksueel misbruik of niet betaald worden, en zo in feite dubbel gestraft worden. De internationale verdragen dienen toegepast te worden om hen te beschermen ⁽¹⁾.

2. Algemene opmerkingen

2.1 Constateringen

2.1.1 Werkster, nanny, verzorgster, huishoudster ... dit soort banen wordt alleen door vrouwen ingevuld. Deze banen worden nog niet beschouwd als echte beroepen, mede omdat het werk ook onbetaald door huisvrouwen wordt gedaan. Nu de ILO zich bezighoudt met „fatsoenlijk werk voor huishoudelijk werkers” wil het Europees Economisch en Sociaal Comité verder gaan op de weg die werd ingeslagen in het advies van oktober 2009 over gendergelijkheid, economische groei en arbeidsparticipatie ⁽²⁾. In dit advies werd erop gewezen hoe belangrijk professionalisering van de beroepen in de persoonsgebonden dienstverlening is voor de gelijkheid van man en vrouw en voor de economische groei.

2.1.2 Persoonsgebonden dienstverlening wordt door de Europese landen beschouwd als een niet te verplaatsen bron van werkgelegenheid. Veel landen hebben belastingaftrekmogelijkheden of subsidies ingevoerd die bedoeld zijn om zwartwerk te „witten”, nieuwe banen te creëren en mensen in staat te stellen werk en gezin beter met elkaar te combineren.

2.1.3 Volgens het rapport dat de ILO voor de conferentie in juni 2010 heeft opgesteld ⁽³⁾, is het huishoudelijk werk in de geïndustrialiseerde landen goed voor 5 tot 9 % van de totale werkgelegenheid. In de inleiding van dit rapport staat het volgende: *Betaald huishoudelijk werk blijft in veel landen een vrijwel onzichtbare vorm van werk. Het vindt niet in een fabriek of op kantoor plaats, maar bij iemand thuis. De werknemers bestaan niet uit mannelijke kostwinners, maar in de overgrote meerderheid van de gevallen uit vrouwen. Zij werken niet met anderen, maar in hun eentje binnenshuis. Hun werk heeft niet tot doel een meerwaarde te creëren; zij bieden miljoenen huishoudens zorg- of dienstverlening. Het gaat bij huishoudelijk werk vaak om taken die vrouwen vroeger zelf thuis deden zonder daarvoor betaald te worden. Dit verklaart waarom het werk onderbetaald wordt en vaak informeel en illegaal wordt gedaan. Het wordt niet beschouwd als een normale baan die onder het algemene kader van de arbeidswetgeving valt, ondanks het feit dat het werk afstamt van de „meester-dienaar”-relatie. De specifieke relatie tussen huishoudelijk werker en werkgever wordt in veel wettelijke voorschriften*

⁽¹⁾ Zie het Europees Verdrag inzake de rechtspositie van migrerende werknemers en het Verdrag van de Raad van Europa over de strijd tegen mensenhandel.

⁽²⁾ PB C 318 van 23 december 2009, blz. 15.

⁽³⁾ Zie ILO „Decent work voor domestic workers”, rapport IV voor de Internationale Arbeidsconferentie, 99e zitting, 2010: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_104701.pdf.

niet in aanmerking genomen, waardoor deze werknemers aan onbillijke, onrechtvaardige behandeling en vaak aan mishandeling blootgesteld worden ⁽⁴⁾.

2.1.4 Ook staat er: *De media berichten vaak over gevallen van mishandeling en misbruik, waaronder seksueel geweld en slavernij, vooral bij inwonende huishoudelijk werkers uit andere landen. Hoewel het aantal mensen dat in deze sector werkzaam is voortdurend toeneemt, is huishoudelijk werk nog altijd het meest precaire, slechtst betaalde en minst beschermde en een van de meest riskante soorten werk. Omdat het gaat om een particulier dienstverband dat niet onder internationale voorschriften valt, streeft de ILO al sinds 1948 naar een speciale regelgeving.*

2.1.5 Het onderhavige advies heeft betrekking op betaald huishoudelijk werk dat in en voor een huishouden wordt verricht, m.i.v. huishoudelijke taken, de verzorging van kinderen en andere persoonsgebonden diensten. Het gaat niet over sociale diensten en particuliere bedrijven, maar over de arbeidssituatie van huishoudelijk werkers die in dienst zijn van particulieren. Gezien de specifieke aard van huishoudelijk werk en het feit dat er steeds meer mensen – werkers en werkgevers – mee te maken hebben, is invoering van aanpaste wetgeving wenselijk.

2.1.6 In Europa hebben de meeste huishoudelijke werkers en werksters meerdere werkgevers. Slechts een klein aantal vrouwen, meestal migranten, woont in bij de werkgever. Informeel werk komt heel vaak voor. Huishoudelijk werkers zijn vaak kwetsbaar; ze zijn slecht op de hoogte van hun rechten, komen van het platteland, zijn laaggeschoold, zijn migrant, spreken de taal van het gastland slecht.

2.1.7 Hoe de wetgeving er ook uitziet, het arbeidsrecht is ontwikkeld voor bedrijven en is in de praktijk meestal niet toe te passen op het werk dat wordt verricht in een woning, waar controle lastig is of ontbreekt. Ook de regels voor winstgevende activiteiten zijn in dit verband niet van toepassing. Het werk wordt door Adam Smith ⁽⁵⁾ als niet-productief beschouwd. De waarde ervan wordt niet onderkend, terwijl het werk onmisbaar is voor het functioneren van de maatschappij.

2.1.8 „Aangezien hun positie vaak niet duidelijk wordt omschreven in de arbeidswetgeving worden huishoudelijk werkers meestal uitgesloten van officiële regelingen zelf en de handhaving van deze regelingen.” ⁽⁶⁾ Hoewel in de EU het arbeidsrecht in het algemeen ook voor huishoudelijk werkers geldt, wordt dat recht in de praktijk slechts zelden op hen toegepast. De particuliere werkgevers zijn slecht op de hoogte van hun plichten en verantwoordelijkheden. De huishoudelijk werkers werken in hun eentje en kunnen zich dus moeilijk organiseren.

⁽⁴⁾ Idem, blz. 1

⁽⁵⁾ Idem, blz. 11.

⁽⁶⁾ Ibidem.

2.2 Definitie van professionalisering

2.2.1 De taken die onder de term „huishoudelijk werk en gezinsverzorging” vallen, worden informeel aangeleerd en overgedragen binnen het gezin. Het werk is voor iedere generatie weer anders. In Europa is het spinnen van wol en het voederen van kippen vervangen door wasprogramma's van de wasmachine en het kiezen van de beste producten in het verschap van de supermarkt. Dit informele leren dient erkend te worden; er moet worden vastgesteld welke kennis en vaardigheden noodzakelijk zijn. Ook moet er worden voorzien in bijscholing. Ook in deze sector dienen technologische vernieuwingen, nieuwe kennis over voeding en nieuwe milieueisen ingevoerd te worden.

2.2.2 Betere voorwaarden voor deze banen houdt in dat een nauwkeurige beschrijving van de uit te voeren taken, de verantwoordelijkheden en de vereiste vaardigheden wordt gemaakt en dat de nodige kennis om deze taken voor allerlei klanten correct uit te kunnen voeren formeel geleerd wordt c.q. de opgedane ervaring officieel erkend wordt. Als bewijs van opgedane kennis of ervaring zou een getuigschrift afgegeven moeten worden. Het is in het belang van de werkgever of klant om mensen met aantoonbare kwaliteiten in dienst te kunnen nemen.

2.2.3 Professionalisering houdt ook in dat de werknemer rechten en bescherming wordt geboden die vergelijkbaar zijn met die van werknemers op kantoor of in de fabriek: een fatsoenlijk salaris met vergoeding van de reistijd tussen twee woningen, omschrijving van de wekelijkse arbeidstijd, mogelijkheid tot betaald verlof, inachtneming van de hygiëne- en veiligheidsvoorschriften, een fatsoenlijk pensioen, bescherming van zwangere vrouwen⁽⁷⁾, doorbetaling bij ziekte, uitkering i.g.v. invaliditeit, ontslag- en opzeggingsregelingen, beroepsmogelijkheden i.g.v. misbruik, daadwerkelijk toegang tot beroepsopleiding en carrièreperspectieven, zoals ook in andere beroepen gangbare praktijk is. Met een contract zouden werknemers en werkgevers beter beschermd zijn.

2.2.4 Professionalisering houdt in dat er een vak van wordt gemaakt en dat de stereotiepe opvattingen („vrouwenwerk”) worden bestreden. De vorderingen op het gebied van professionalisering zullen afgemeten kunnen worden aan de verhouding mannelijke/vrouwelijke werknemers.

2.3 Definitie van huishoudelijk werk

2.3.1 Huishoudelijk werk wordt vooral gekenmerkt door het feit dat het niet zichtbaar is. De taken en vooral de verantwoordelijkheden van de werkers en werksters worden vrijwel nooit benoemd of opgesomd. Werkgevers vertrouwen hun woning en kinderen toe aan mensen zonder dat zij kunnen achterhalen hoe

professioneel deze zijn⁽⁸⁾. Uit onderzoek⁽⁹⁾ naar de waarde van werk dat bij huishoudens thuis wordt verricht om het dagelijkse gezinsleven goed te laten verlopen (tijdsbesteding) blijkt dat de maatschappij zonder dit werk niet kan functioneren. Deze waardevolle rol dient erkend te worden.

2.3.2 Huishoudelijk werk en gezinsverzorging omvat activiteiten die voor een particuliere werkgever worden verricht door mensen die worden ingeschakeld door openbare sociale diensten, door de overheid gesubsidieerde organisaties, particuliere ondernemingen en door huishoudelijk werkers op basis van onderlinge afspraken en al dan niet zwart. In al deze gevallen wordt het werk vrijwel uitsluitend door vrouwen gedaan. De arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden zijn echter over het algemeen gunstiger in openbare sociale dienstverlening en in bedrijven, waar werknemers zich kunnen organiseren, de sociale partners collectieve overeenkomsten kunnen afsluiten en de overheid controles kan uitvoeren.

2.3.3 In het rapport van de ILO⁽¹⁰⁾ staat dat huishoudelijk werk volgens de International Standard Classification of Occupations (ISCO) van het IAB wordt onderverdeeld in twee hoofdgroepen (5 en 9), waaraan bepaalde taken en een zeker opleidingsniveau worden gekoppeld. „Hoofdgroep 5 heeft betrekking op commerciële instanties, instellingen en particuliere huishoudens. Deze groep bestaat uit twee grote categorieën: huishoudelijk en horecapersoneel (subgroep 512), waaronder huishoudsters, vergelijkbare werknemers en koks; verzorgend personeel en vergelijkbare werknemers, waaronder werknemers die kinderen opvangen en personeel voor persoonlijke verzorging aan huis (subgroep 513). Bij de in 5121 genoemde taken ligt de nadruk op het toezichthoudende aspect van de dienstverlening. Volgens de definitie in groep 5131 is een kinderverzorger iemand die op de kinderen van de werkgever past en hun dagelijkse activiteiten volgt. De taken van een kinderverzorger zijn:

- de kinderen helpen met wassen, aankleden en eten;
- de kinderen naar school brengen en weer ophalen en bij vrijetijdsbestedingen buiten begeleiden;
- met de kinderen spelen of hen vermaken door hun voor te lezen of verhalen te vertellen;
- de slaapkamers en speelruimte van de kinderen netjes houden;
- schoolgaande kinderen tussen de middag en tijdens andere tussenuren opvangen;
- voor schoolgaande kinderen zorgen als zij op excursie gaan, een museum bezoeken of soortgelijke uitstapjes maken;
- aanverwante taken uitvoeren;
- toezicht houden op andere werknemers.

Personeel in de categorie persoonlijke verzorging thuis (groep 5133) voorziet in bepaalde persoonlijke behoeften en verleent in het algemeen persoonlijke verzorging thuis aan mensen die dat nodig hebben omdat zij lichamelijk of geestelijk ziek, gehandicapt of door ouderdom verzwakt zijn. De taken van de werknemers in deze categorie, waaronder bijvoorbeeld thuisverplegers vallen, kunnen als volgt worden opgesomd:

⁽⁸⁾ PB C 277 van 17 november 2009, blz. 102.

⁽⁹⁾ *Housework: priceless or valueless?* by Marianne A. Ferber and Bonnie G. Birnbaum (1977) <http://www.roiw.org/1980/387.pdf>; *Time Use in Child Care and Housework and the Total Cost of Children*, by Björn Gustafsson and Urban Kjulin © 1994 Springer <http://www.jstor.org/pss/20007438>

⁽¹⁰⁾ Zie voetnoot blz. 3, blz. 31 en 32.

⁽⁷⁾ Met de herziening van de richtlijn over zwangerschapsverlof (Richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992) wordt het recht op dit verlof voor huishoudelijk werksters ingevoerd.

- mensen helpen met opstaan en naar bed gaan, aan- en uitkleden;
- bedden verschonen en mensen helpen in bad te gaan en zich te wassen;
- al dan niet zelfbereide maaltijden serveren en hulpbehoevende mensen helpen met eten;
- voorgeschreven geneesmiddelen geven of erop toezien dat de mensen deze innemen;
- ieder teken van verslechtering van de gezondheid signaleren en de behandelend arts of de bevoegde sociale diensten daarvan in kennis stellen;
- aanverwante taken uitvoeren;
- toezicht houden op andere werknemers.

Subgroep 913 heeft specifiek betrekking op hulp in de huishouding en andere hulp, schoonmakers en personeel voor de was. De subgroep omvat werkzaamheden die worden verricht in particuliere woningen, hotels, kantoren, ziekenhuizen en overige inrichtingen, alsook allerlei voertuigen waarvan het interieur en meubilair moet worden schoongehouden. Huishoudelijke hulpen, schoonmakers en personeel voor het wassen en strijken vallen onder de subgroep. Huishoudelijk personeel en schoonmakers in subgroep 9131 hebben de volgende taken: vloeren vegen, stofzuigen, dweilen en boenen, de was doen, huishoudelijke producten en artikelen kopen, eten bereiden, maaltijden serveren en diverse andere huishoudelijke taken verrichten.”

2.3.4 Medische verzorging valt weliswaar niet onder huishoudelijk werk, maar een huishoudelijke hulp of gezinshulp moet wel in staat zijn om ervoor te zorgen dat de persoon over wie zij zich ontferrmt zijn/haar medicijnen neemt, en moet kunnen reageren op onverwachte, voor die persoon levensbedreigende situaties. Zij dient daartoe opgeleid te zijn.

2.3.5 Mensen die deze taken op zich nemen als de werkgever niet thuis is of hulpbehoevend is, moeten zelfstandig kunnen werken en hun werktijd goed kunnen indelen. Zij moeten vertrouwen uitstralen – zij krijgen de huissleutel en de zorg voor baby's en ouderen, d.w.z. het kostbaarste „bezit” toevertrouwd – moeten verantwoordelijkheidszin hebben, initiatiefrijk zijn en discreet blijven. Indien ze volledig verantwoordelijk zijn voor kinderen of hulpbehoevende personen moeten zij meerdere taken tegelijkertijd kunnen verrichten, waakzaam, alert, overtuigend en geduldig zijn, een gelijkmatig humeur hebben, zich goed kunnen concentreren, aandacht schenken, gezag hebben en weten wat ze moeten doen bij ongevallen. Ze moeten empathisch zijn en kennis hebben van psychologie, voedingsleer en hygiëne.

2.4 Kenmerken van huishoudelijk werk

2.4.1 Huishoudelijk werk is precair en wordt slecht betaald; de waarde ervan wordt niet onderkend omdat het werk ook gratis door huisvrouwen wordt gedaan, omdat de werkgevers particulieren zijn die niet meer kunnen of willen betalen; omdat het werk wordt gedaan door vrouwen die in hun eentje werken, meestal bij verschillende werkgevers, omdat zij zich niet zoals werknemers in een onderneming collectief kunnen organiseren, kunnen staken of de productie kunnen stilleggen om hun eisen

kracht bij te zetten, omdat onder invloed van stereotiepe opvattingen over deze beroepen en over vrouwen en moeders te licht over huishoudelijk werk wordt gedacht, omdat het werk plaatsvindt in een privéwoning, waar controle onmogelijk is en omdat het vaak wordt gedaan door illegaal verblijvende immigranten zonder rechten.

2.4.2 Precair is huishoudelijk werk altijd, omdat de behoeften van huishoudens veranderen: kinderen groeien op en worden zelfstandig, hulpbehoevende ouderen overlijden en als het gezinsinkomen bijvoorbeeld door werkloosheid daalt wordt huishoudelijke hulp afgeschaft.

3. Specifieke opmerkingen

3.1 Doelstellingen van professionalisering

3.1.1 Gezin en werk beter combineren

3.1.1.1 Doordat vrouwen buitenshuis zijn gaan werken – betaald werk is van essentieel belang voor de gelijkheid van man en vrouw – moesten er diensten komen voor het werk in huis dat voorheen door huisvrouwen werd gedaan. Met het salaris van de vrouw erbij is het gezinsinkomen gestegen, waardoor sommige huishoudens deze diensten kunnen inschakelen. Dit levert banen op.

3.1.1.2 Deze diensten zijn verder ontwikkeld; ze zijn onmisbaar omdat ze mensen in staat stellen gezin en werk te combineren. Door een deel van de huishoudelijke en gezinstaken aan derden toe te vertrouwen moeten mannen en vrouwen in staat worden gesteld zich op hun werk toe te leggen zonder dat dit ten koste gaat van hun privé- en gezinsleven.

3.1.1.3 In het streven naar een evenwichtige deelname van mannen en vrouwen aan de arbeidsmarkt en gezien de behoeften die door de vergrijzing zijn ontstaan, zullen deze diensten in de toekomst nog verder ontwikkeld moeten worden en dus een nog groter aantal werknemers betreffen.

3.1.2 Hoogwaardige banen en diensten

3.1.2.1 Om deze diensten verder te kunnen ontwikkelen is het noodzakelijk dat de kwaliteit van de diensten wordt gewaarborgd, bestaande opleidingen algemeen verbreid worden, voor bijscholing wordt gezorgd om nieuwe ontwikkelingen ingang te doen vinden, en de mogelijkheden om vaardigheden te controleren, worden verruimd. Professionalisering van deze banen betekent een hogere kwaliteit voor klant en werknemer. Het is de meest zekere manier om in de toekomst mensen te kunnen vinden die dit werk willen doen.

3.1.3 Armoedebestrijding

3.1.3.1 Het is algemeen bekend dat armoede in Europa meer vrouwen dan mannen treft. Huishoudelijk werk wordt gekenmerkt door lage lonen, preciaire omstandigheden en zwartwerk; dit werkt sociale uitsluiting in de hand. Zwartwerk komt in Europa het meest voor in de sector huishoudelijk werk, gevolgd door de bouw en de horeca ⁽¹⁾.

⁽¹⁾ „Undeclared work in the European Union”, Special Eurobarometer 284, wave 67, 3 oktober 2007, blz. 21.

3.1.4 Bestrijding van zwartwerk en illegale immigratie

3.1.4.1 De gevallen van slavernij die in Europa aan het licht zijn gekomen, gaan om illegaal verblijvende huishoudelijk werkers die geen salaris krijgen maar door hun werkgever verblijfspapieren in het vooruitzicht worden gesteld. Deze werkers zijn het kwetsbaarst; zij durven niet te klagen over slechte behandeling, geweld en seksueel misbruik omdat zij bang zijn uitgewezen te worden. Selectieve immigratie, waarbij de aandacht momenteel vooral uitgaat naar hoogopgeleide mensen, zou ook toegepast moeten worden in het geval van huishoudelijk werk. De demografische situatie in Europa maakt het noodzakelijk een beroep te doen op immigranten om in de behoefte aan personeel voor met name zorgbehoevende ouderen te voorzien.

3.1.4.2 Bij zwartwerk hebben werknemers geen sociale bescherming en mist de gemeenschap inkomsten uit belastingen en socialezekerheidspremies. Zwartwerk is schadelijk voor het imago van en de opvattingen over huishoudelijk werk; het wordt als een tweederangsbaan beschouwd, waardoor stereotiepe denkbeelden worden gevoed en het beroep in zijn geheel naar beneden wordt gehaald. Het gevaar voor armoede wordt hierdoor vergroot.

3.1.4.3 Om te ontmoedigen dat huishoudelijk werk op informele basis wordt verricht, is veel nieuwe wetgeving nodig in de afzonderlijke lidstaten, waaronder met name fiscale bepalingen, bepalingen op het vlak van sociale zekerheid en arbeids- en civielrechtelijke bepalingen. De voorkeur van huishoudens en huishoudelijk werkers voor informele arbeidsovereenkomsten heeft vooral een economische oorzaak: voor beide partijen is informeel werk veel voordeliger dan formeel werk. De lidstaten moeten er in hun beleid naar streven dat verschil te verkleinen en bovendien hun maatregelen afstemmen op de lokale sociaal-culturele context (mediacampagnes, inzet van bekende personen, voorlichting over de risico's van informeel werk).

3.2 Werkomstandigheden

3.2.1 Werkgeversorganisaties en vakbonden hebben collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten. Uitgaande van deze vorderingen moet ernaar worden gestreefd het lot van huishoudelijk werkers te verbeteren. Er moet onderzoek worden gedaan naar de huidige cao's in de sector huishoudelijk werk in Europa; de beste praktijken moeten verbreed worden. Ook moeten de verschillende organisatievormen (bedrijven, verenigingen, samenwerkingsverbanden, rechtstreeks dienstverband) met elkaar

worden vergeleken wat de rechten van werknemers en de kwaliteit van de dienstverlening betreft.

3.2.2 In veel Europese landen zijn particuliere werkgevers en huishoudelijk werkers slecht op de hoogte van hun rechten en plichten. De werkgever beschouwt zijn schoonmaakster of nanny niet als een werknemster met rechten. Onder invloed van stereotiepe opvattingen ziet hij haar als een hulp die hij een dienst bewijst door haar enkele uren werk te bieden. Vaak wordt er geen schriftelijk arbeidscontract getekend en zijn werk-omstandigheden, salaris, verlof, werktijden, taakomschrijving, opzegging en ontslagvergoeding niet goed vastgelegd. De rechten en plichten van beide partijen dienen verduidelijkt te worden. Daardoor wordt ook de werkgever, die zich bewuster moet zijn van zijn verantwoordelijkheden en van de risico's die hij loopt door iemand in dienst te nemen (diefstal, ongevallen), bescherming geboden.

3.2.3 Hygiëne en veiligheid: huishoudelijk werk wordt ten onrechte als risicoloos beschouwd. Brand- en snijwonden, vergiftiging door huishoudelijke producten, vallen en elektrocutie door huishoudelijke apparaten komen vaak voor, vooral als de werkgever niet beseft dat hij de veiligheidsvoorschriften in acht dient te nemen en de werknemster niet is gewaarschuwd voor de gevaren en niet heeft geleerd hoe zij gevaar kan voorkomen.

3.2.4 Gezondheid, bescherming van zwangere vrouwen, pensionering: zwangerschapsverlof is vaak reden tot ontslag; aangezien de werkgever iemand nodig heeft voor het huishoudelijk werk, zal hij iemand anders aannemen en zich niet verplicht voelen de eerste werknemster na haar zwangerschapsverlof weer terug te nemen. Doordat werkers niet tijdelijk vervangen kunnen worden kunnen de rechten niet worden toegepast in de praktijk. Het socialezekerheids- en het pensioenstelsel zijn niet afgestemd op situaties waarin mensen enkele uren per week bij meerdere werkgevers werken.

3.2.5 Kwalificatie, opleiding: de vereiste vaardigheden worden van oudsher op informele wijze geleerd. De overdracht van vaardigheden binnen het gezin is de laatste jaren aan het afnemen. Jonge moeders zijn ontredder na de geboorte van hun eerste kind; jonge ouders weten niet meer hoe zij evenwichtige maaltijden moeten bereiden en geven de voorkeur aan kant-en-klaarmaaltijden, waardoor obesitas onder kinderen in de hand wordt gewerkt. Door de taken te benoemen en de vaardigheden aan te leren zullen meer mensen – vooral ook mannen – dit werk kunnen doen.

Brussel, 26 mei 2010.

De voorzitter
van het Europees Economisch en Sociaal Comité
Mario SEPI