

Czwartek, 28 kwietnia 2016 r.

P8\_TA(2016)0203

## **Kobiety wykonujące pracę domową i opiekuńczą w UE**

### **Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 28 kwietnia 2016 r. w sprawie kobiet wykonujących pracę domową i opiekuńczą w UE (2015/2094(INI))**

(2018/C 066/05)

*Parlament Europejski,*

- uwzględniając Traktat o Unii Europejskiej, w szczególności jego preambułę oraz art. 3 i 6,
- uwzględniając Kartę praw podstawowych Unii Europejskiej, w szczególności jej art. 1, 3, 5, 27, 31, 32, 33 i 47,
- uwzględniając Konwencję Rady Europy w sprawie zapobiegania i zwalczania przemocy wobec kobiet i przemocy domowej,
- uwzględniając europejską Konwencję o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, w szczególności jej art. 4 ust. 1 zakazujący niewolnictwa i poddaństwa oraz art. 14 zakazujący dyskryminacji,
- uwzględniając Konwencję Narodów Zjednoczonych z dnia 18 grudnia 1979 r. w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (konwencja CEDAW),
- uwzględniając Europejską kartę społeczną z dnia 3 maja 1996 r., w szczególności jej część I oraz część II art. 3,
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 6 czerwca 2014 r. w sprawie strategicznych ram UE dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2014–2020 (COM(2014)0332),
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 19 października 2010 r. w sprawie kobiet w niepewnej sytuacji zawodowej<sup>(1)</sup>,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 6 lipca 2010 r. w sprawie nietypowych umów o pracę, pewnej ścieżki kariery, flexicurity oraz nowych form dialogu socjalnego<sup>(2)</sup>,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 20 września 2001 r. w sprawie nękania w miejscu pracy<sup>(3)</sup>,
- uwzględniając sprawozdanie Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) z 2013 r. pt. „Kobiety i mężczyźni a warunki pracy w Europie”,
- uwzględniając sprawozdania Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy z 2008 r. pt. „Środki zwalczania pracy nierejestrowanej w Unii Europejskiej” oraz z 2013 r. pt. „Rozwiązywanie problemu pracy nierejestrowanej w 27 państwach członkowskich UE i w Norwegii: podejścia i środki od 2008 r.”,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 23 maja 2007 r. w sprawie upowszechniania godnej pracy dla wszystkich<sup>(4)</sup>,
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 24 maja 2006 r. pt. „Upowszechnianie godnej pracy dla wszystkich – wkład Unii w realizację programu godnej pracy na świecie” (COM(2006)0249),
- uwzględniając sprawozdanie Agencji Praw Podstawowych z 2015 r. pt. „Poważny wyzysk pracowników: pracownicy przemieszczający się w ramach UE i przybywający do UE. Obowiązki państw i prawa osób poszkodowanych”,

<sup>(1)</sup> Dz.U. C 70 E z 8.3.2012, s. 1.

<sup>(2)</sup> Dz.U. C 351 E z 2.12.2011, s. 39.

<sup>(3)</sup> Dz.U. C 77 E z 28.3.2002, s. 138.

<sup>(4)</sup> Dz.U. C 102 E z 24.4.2008, s. 321.

Czwartek, 28 kwietnia 2016 r.

- uwzględniając sprawozdanie Agencji Praw Podstawowych z 2011 r. pt. „Migranci o nieuregulowanym statusie zatrudnieni w gospodarstwach domowych: wyzwania w zakresie praw podstawowych dla UE i jej państw członkowskich”,
- uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54/WE z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy <sup>(1)</sup>,
- uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego z dnia 16 października 2014 r. w sprawie rozwijania usług dla rodzin w celu podniesienia poziomu zatrudnienia i propagowania równości płci w miejscu pracy,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 9 czerwca 2015 r. w sprawie strategii UE na rzecz równości kobiet i mężczyzn w okresie po 2015 r. <sup>(2)</sup>,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 10 marca 2015 r. w sprawie postępów w dążeniu do równości kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej – 2013 r. <sup>(3)</sup>,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 18 listopada 2008 r. zawierającą zalecenia dla Komisji dotyczące stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet <sup>(4)</sup>,
- uwzględniając sprawozdanie Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy z 2007 r. pt. „Warunki pracy w Unii Europejskiej: perspektywa płci”,
- uwzględniając sprawozdanie Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy z 2014 r. pt. „Sektor ośrodków opieki: warunki pracy i jakość zatrudnienia”,
- uwzględniając rezolucję z dnia 4 lutego 2014 r. w sprawie migrantek nieposiadających dokumentów w Unii Europejskiej <sup>(5)</sup>,
- uwzględniając Międzynarodową konwencję o ochronie praw wszystkich pracowników migrujących i członków ich rodzin z dnia 18 grudnia 1990 r.,
- uwzględniając Europejską konwencję o statusie prawnym pracowników migrujących z dnia 24 listopada 1977 r.,
- uwzględniając Konwencję wiedeńską o stosunkach dyplomatycznych z dnia 18 kwietnia 1961 r.,
- uwzględniając Konwencję ONZ o prawach osób niepełnosprawnych z dnia 13 grudnia 2006 r.,
- uwzględniając sprawozdanie Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy z 2011 r. pt. „Inicjatywy przedsiębiorstw skierowane do pracowników odpowiedzialnych za opiekę nad niepełnosprawnymi dziećmi i dorosłymi”,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 13 września 2011 r. w sprawie sytuacji kobiet w wieku przedemerytalnym <sup>(6)</sup>,
- uwzględniając wspólne sprawozdanie Komitetu Ochrony Socjalnej i Komisji Europejskiej z dnia 10 października 2014 r. zatytułowane „Odpowiednia ochrona socjalna wobec potrzeb w zakresie opieki długoterminowej w starzejącym się społeczeństwie”,
- uwzględniając sprawozdanie Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy z 2015 r. pt. „Środki służące pogodzeniu pracy i obowiązków opiekuńczych w czasie przemian demograficznych”,

<sup>(1)</sup> Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23.

<sup>(2)</sup> Teksty przyjęte, P8\_TA(2015)0218.

<sup>(3)</sup> Teksty przyjęte, P8\_TA(2015)0050.

<sup>(4)</sup> Dz.U. C 16 E z 22.1.2010, s. 21.

<sup>(5)</sup> Teksty przyjęte, P7\_TA(2014)0068.

<sup>(6)</sup> Dz.U. C 51 E z 22.2.2013, s. 9.

Czwartek, 28 kwietnia 2016 r.

- uwzględniając opinię Sekcji Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego z dnia 26 maja 2010 r. pt. „Profesjonalizacja prac domowych” <sup>(1)</sup>,
  - uwzględniając konwencję Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 189 oraz zalecenie nr 201 dotyczące godnej pracy dla osób pracujących w gospodarstwie domowym, przyjęte w dniu 16 czerwca 2011 r. przez Międzynarodową Konferencję Pracy,
  - uwzględniając decyzję Rady 2014/51/UE upoważniającej państwa członkowskie do ratyfikowania, w interesie Unii Europejskiej, Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej godnej pracy dla osób pracujących w gospodarstwie domowym z 2011 r. (Konwencja nr 189) <sup>(2)</sup>,
  - uwzględniając swoją rezolucję z dnia 12 maja 2011 r. w sprawie proponowanej konwencji MOP uzupełnionej o zalecenie w sprawie pracowników domowych <sup>(3)</sup>,
  - uwzględniając sprawozdania MOP nr IV(1) i IV(2) pt. „Godna praca dla osób pracujących w gospodarstwie domowym”, sporządzone z myślą o 99. posiedzeniu Międzynarodowej Konferencji Pracy, które odbyło się w czerwcu 2010 r., oraz sprawozdania nr IV(1) i IV(2) (opublikowane w dwóch częściach) pt. „Godna praca dla osób pracujących w gospodarstwie domowym”, sporządzone z myślą o 100. posiedzeniu Międzynarodowej Konferencji Pracy, które odbyło się w czerwcu 2011 r.,
  - uwzględniając art. 52 Regulaminu,
  - uwzględniając sprawozdanie Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia oraz opinię Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych (A8-0053/2016),
- A. mając na uwadze, że zgodnie z konwencją MOP nr 189 „pracownikiem domowym” jest każda osoba wykonująca pracę domową na podstawie stosunku pracy w co najmniej jednym gospodarstwie domowym, ale osoba wykonująca pracę domową tylko dorywczo lub sporadycznie i nie zawodowo nie jest pracownikiem domowym;
- B. mając na uwadze, że „opieka” oznacza pracę wykonywaną w instytucjach publicznych lub prywatnych lub w prywatnych gospodarstwach domowych i polegającą na zapewnianiu indywidualnej opieki nad dziećmi, osobami starszymi, chorymi lub niepełnosprawnymi; mając na uwadze, że praca ta może być wykonywana przez zawodowych opiekunów, którzy mogą być zatrudniani przez podmioty publiczne lub prywatne, przez rodziny lub na zasadzie samozatrudnienia, ale również przez opiekunów niemających przygotowania zawodowego, którymi zwykle są członkowie rodziny;
- C. mając na uwadze, że pojęcie pracowników domowych i opiekunów obejmuje różne grupy pracowników, których warunki i charakter pracy mogą znacznie się różnić – zaliczają się do nich między innymi pracownicy, którzy mieszkają w miejscu wykonywania pracy, pracownicy zewnętrzni, pracownicy wynagradzani w oparciu o stawkę godzinową i pracujący w kilku gospodarstwach domowych, pracownicy będący członkami rodziny, opiekunowie dzienni lub nocni, osoby zatrudnione do opieki nad dziećmi, pracownicy au pair i ogrodnicy;
- D. mając na uwadze, że w 2010 r. w sektorze prac domowych na całym świecie zatrudnionych było ponad 52 mln osób (według danych MOP) oraz kolejnych 7,4 mln pracowników domowych poniżej 15. roku życia, co stanowiło 5–9 % wszystkich zatrudnionych w krajach uprzemysłowionych; mając na uwadze, że zgodnie z MOP większość pracowników zatrudnionych w tym sektorze stanowią kobiety, których odsetek w 2010 r. wyniósł 83 % światowej siły roboczej, a w UE liczba takich pracowników wyniosła 2,5 mln, przy czym 88 % stanowiły kobiety; mając na uwadze, że sektor ten jest znacznie sfeminizowany; mając na uwadze, że pracownicy domowi i opiekunowie w znacznej mierze przyczyniają się do osiągnięcia celów strategii „Europa 2020”, jeśli chodzi o równouprawnienie płci, gdyż skutecznie zapewniają wielu rodzinom w UE infrastrukturę pozwalającą na osiągnięcie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym;

<sup>(1)</sup> SOC/372 – CESE 336/2010 fin..

<sup>(2)</sup> Dz.U. L 32 z 1.2.2014, s. 32.

<sup>(3)</sup> Dz.U. C 377 E z 7.12.2012, s. 128.

Czwartek, 28 kwietnia 2016 r.

- E. mając na uwadze, że profesjonalizacja oznacza przyznanie pracownikom danego sektora praw pracowniczych i ochrony socjalnej; mając na uwadze, że profesjonalizację w sektorze pracy i opieki w gospodarstwie domowym można przeprowadzić, łącząc publiczne środki finansowe (ulgi podatkowe), środki socjalne (zasiłki rodzinne, pomoc dla przedsiębiorstw, towarzystwa ubezpieczeń wzajemnych i ubezpieczenia zdrowotne, rady zakładowe itp.) oraz prywatne (wynagradzanie usługodawców przez osoby prywatne);
- F. mając na uwadze, że w obu sektorach szeroko rozpowszechniona jest praca nielegalna i wyzysk;
- G. mając na uwadze, że pracę domową i opiekuńczą charakteryzuje przede wszystkim: niestabilność zatrudnienia, mobilność geograficzna, nieprzewidywalne godziny pracy, sezonowość, zmienowość, niepewność zatrudnienia, dorywczość i zazwyczaj brak rejestracji pracownika;
- H. mając na uwadze, że zgodnie z MOP 29,9 % pracowników domowych w ogóle nie podlega krajowemu prawu pracy oraz że jak dotąd praca pracowników domowych i opiekunów jest w państwach członkowskich UE uregulowana w nielicznych przypadkach i bardzo nierównomiernie, co powoduje, że często nie uważa się ich za typowych czy zwykłych pracowników i z tego względu przysługują im jedynie poważnie ograniczone prawa pracownicze i ochrona socjalna <sup>(1)</sup>;
- I. mając na uwadze, że pracownicy domowi i opiekunowie, którzy nie są objęci prawem pracy, mogą nie uzyskać gwarancji dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy i są narażeni na poważną dyskryminację, jeśli chodzi o poziom przysługujących im praw i ochrony w porównaniu z ogólnymi normami w danym kraju; ponadto mając na uwadze, że nie są oni uprawnieni do wstępowania do związków zawodowych ani do udziału w innych formach negocjacji zbiorowych lub też nie wiedzą, w jaki sposób korzystać z takiego prawa bądź doświadczają trudności przy próbie skorzystania z niego, co stawia ich w szczególnie niekorzystnej sytuacji ze względu na ograniczony zakres zabezpieczenia społecznego (zwłaszcza jeśli chodzi o zasiłki dla bezrobotnych, zasiłki chorobowe i wypadkowe oraz urlop macierzyński i wychowawczy i inne urlopy opiekuńcze), a także częste wykluczanie tych pracowników z ochrony przed zwolnieniem z pracy;
- J. mając na uwadze, że dla niektórych państw członkowskich nadal problematyczne jest egzekwowanie i stosowanie obowiązujących przepisów krajowych dotyczących ochrony praw pracowniczych przysługujących pracownikom domowym i opiekunom;
- K. mając na uwadze, że odpowiednie uregulowanie tego sektora przyczyniłoby się do walki ze zjawiskiem pracy nierejestrowanej;
- L. mając na uwadze, że pewne sektorowe środki wsparcia, takie jak szwedzka ulga podatkowa dla usług świadczonych w gospodarstwach domowych, francuski system bonów, którymi klient płaci pracownikowi za wykonane usługi, lub belgijskie bony usługowe okazały się skuteczne w zmniejszaniu zjawiska pracy nierejestrowanej, poprawie warunków pracy oraz przyznawaniu zwyczajowych praw pracowniczych pracownikom domowym i opiekunom;
- M. mając na uwadze, że według szacunków większość usług opieki w UE obecnie świadczonych jest przez nieoficjalnych i nieopłacanych opiekunów, którzy sami mogą zostać uznani za grupę szczególnie wrażliwą ze względu na rosnącą presję na świadczenie bardziej wyspecjalizowanej i technicznie zaawansowanej opieki; mając na uwadze, że 80 % wszystkich opiekunów stanowią kobiety, co wpływa na poziom zatrudnienia wśród kobiet, równowagę między pracą a życiem prywatnym, równość kobiet i mężczyzn oraz starzenie się w dobrym zdrowiu;
- N. mając na uwadze, że sektor pracy domowej, w którym zatrudnione są głównie kobiety, sprzyja wykorzystywaniu pracowników; mając na uwadze, że zjawisko to stanowi pogwałcenie praw podstawowych, przed którym chronieni powinni być tak pracownicy o nieregulowanym statusie, jak i obywatele UE;
- O. mając na uwadze, że Agencja Praw Podstawowych uznała sektor pracy domowej i opiekuńczej za jeden z sektorów UE charakteryzujących się najwyższym ryzykiem poważnego wyzysku pracowników; mając na uwadze, że wyzysk ten często objawia się brakiem formalnej umowy lub umowami, które nie odpowiadają rzeczywistości wykonywanym zadaniom, niskim wynagrodzeniem, nieregularnymi wypłatami lub często nawet brakiem wynagrodzenia, zbyt długimi godzinami pracy, brakiem urlopów, niegodziwym traktowaniem w celach seksualnych, dyskryminacją rasową lub postawami seksistowskimi;

<sup>(1)</sup> Pracownicy domowi na świecie: globalne i regionalne dane statystyczne oraz zakres ochrony prawnej, Międzynarodowe Biuro Pracy, Genewa: MOP, 2013 r.

**Czwartek, 28 kwietnia 2016 r.**

- P. mając na uwadze, że od pracowników domowych często wymaga się przepracowywania zbyt wielkiej liczby godzin, a 45 % z nich nie przysługują cotygodniowe dni wolne lub płatny urlop wypoczynkowy<sup>(1)</sup>; mając na uwadze, że zwłaszcza pracownicy wykonujący pracę domową i opiekuńczą mieszkający w miejscu wykonywania pracy wypełniają obowiązki i zadania, które nie pozwalają im na wystarczający nieprzerwany czas wypoczynku;
- Q. mając na uwadze, że ponad jedna trzecia pracowników domowych nie jest uprawniona do urlopu macierzyńskiego oraz związanych z tym praw i świadczeń,<sup>(2)</sup> a w niektórych państwach członkowskich pracownicy domowi i opiekunowie nie mają prawa do zasiłku dla bezrobotnych;
- R. mając na uwadze, że wielu pracowników w sektorze opieki zdrowotnej i usług opiekuńczych w niektórych państwach członkowskich nadal otrzymuje niewielkie wynagrodzenie, często nie otrzymuje formalnych umów o pracę i nie ma dostępu do innych podstawowych praw pracowniczych, a wiele miejsc pracy jest mało atrakcyjnych z powodu wysokiego ryzyka związanego z obciążeniem fizycznym i emocjonalnym, zagrożenia wczesnym wypaleniem zawodowym oraz braku możliwości rozwoju zawodowego; mając na uwadze, że sektor ten oferuje niewiele możliwości w zakresie szkoleń, a zatrudnienie znajdują w nim głównie osoby starsze, kobiety i pracownicy migrujący;
- S. mając na uwadze, że pracownicy domowi często pracują w opłakanych bądź niebezpiecznych warunkach lub też nie są odpowiednio przeszkoleni do wykonywania konkretnych zadań mogących skutkować wypadkami w miejscu pracy; mając na uwadze, że te same przepisy dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy należy zapewnić wszystkim pracownikom domowym i opiekunom niezależnie od formy ich zatrudnienia, tzn. zarówno formalnie zatrudnionym pracownikom, jak i tym, którzy są zatrudnieni bezpośrednio przez prywatne gospodarstwa domowe;
- T. mając na uwadze, że miejsce pracy pracowników domowych i opiekunów nie zwalnia pracodawcy z obowiązku przestrzegania wymogów bezpieczeństwa i higieny pracy, zapobiegania zagrożeniom oraz poszanowania prywatności osób nocujących w jego domu;
- U. mając na uwadze, że opiekunki au pair to grupa pracowników gospodarstw domowych, której w rzeczywistości często nie postrzega się jako pracowników; mając na uwadze, że z wielu sprawozdań wynika, iż może to prowadzić do nadużyć, np. do narzucania opiekunkom au pair nadmiernie długiego czasu pracy; mając na uwadze, że opiekunki au pair muszą otrzymać taką samą ochronę, jak pozostali pracownicy gospodarstw domowych,
- V. mając na uwadze, że większość osób wykonujących pracę domową i opiekuńczą to migrantki, których znaczna liczba ma nieuregulowany status, a wiele z nich jest niepełnoletnich lub wykonuje prace dorywcze bądź też są pracownikami, których prawa i kwalifikacje nie są uznawane i którzy często nie znają swoich praw, dysponują ograniczonym dostępem do usług publicznych lub doświadczają problemów z dostępem do tych usług, w ograniczonym zakresie znają miejscowy język i nie mogą uczestniczyć w życiu społecznym;
- W. mając na uwadze, że pracownicy migrujący, np. pracownicy domowi, mogą być narażeni na dyskryminację z wielu przyczyn jednocześnie, a szczególnie narażeni są na formy przemocy i dyskryminacji ze względu na płeć, gdyż często pracują w złych i nieuregulowanych warunkach; mając na uwadze, że należy poczynić konkretne wysiłki, aby zapobiec złemu traktowaniu, nieregularnemu wynagradzaniu i niesprawiedliwemu zwalnianiu takich pracowników, a także popełnianym wobec nich aktom przemocy i wykorzystywania seksualnego;
- X. mając na uwadze, że zwłaszcza migrantki o nieuregulowanym statusie, które decydują się na pracę domową, narażone są szczególnie na dyskryminację i wykorzystywanie; mając na uwadze, że ze względu na swój nieuregulowany status osoby te odstępują od prób obrony i wnoszenia o pomoc, bojąc się, iż zostaną wykryte i wydalone; mając na uwadze, że ten stan rzeczy wykorzystują pozbawieni skrupułów pracodawcy;
- Y. mając na uwadze niepokojący poziom dyskryminacji, jakiej doświadczają pracownice migrantki o nieuregulowanym statusie, które nie zgłaszają nadużyć, niesprawiedliwego zwalniania z pracy, niewypłacania wynagrodzenia oraz przemocy, gdyż nie znają przysługujących im praw, napotykają barierę językową i inne bariery oraz obawiają się zatrzymania lub utraty pracy;
- Z. mając na uwadze, że migrantki często dobrowolnie lub z konieczności decydują się na poszukiwanie zatrudnienia w sektorze pracy domowej i opiekuńczej, gdyż takie miejsca pracy traktowane są jako tymczasowe i niewymagające wysokich kwalifikacji;

---

<sup>(1)</sup> Tamże.

<sup>(2)</sup> Tamże.

Czwartek, 28 kwietnia 2016 r.

- AA. mając na uwadze, że rosnące zapotrzebowanie na pomoc w gospodarstwach domowych oraz na opiekę nad dziećmi, osobami niepełnosprawnymi i starszymi doprowadziło do rosnącej feminizacji migracji do Europy;
- AB. mając na uwadze, że migrantki często zmuszone są do uciekania się do pracy nierejestrowanej;
- AC. mając na uwadze, że agencje pośrednictwa pracy w krajach trzecich w niektórych przypadkach powiązane są z sieciami, które prowadzą handel kobietami i organizują pracę przymusową lub trudnią się innego rodzaju działalnością przestępczą, obejmującą nielegalne pozyskiwanie kobiet do pracy i różne formy wykorzystywania; mając na uwadze, że dane Eurostatu wykazują, że 80 % zarejestrowanych ofiar handlu ludźmi to kobiety, z czego 19 % pada ofiarą wyzysku pracowników, w tym dla celów pracy domowej;
- AD. mając na uwadze, że należy skoncentrować się na kwestiach pracy dzieci, molestowania i powszechnej odmowy uznania praw pracowniczych w sektorze pracy domowej;
- AE. mając na uwadze, że integracja migrantów na rynku pracy jest istotnym krokiem w kierunku integracji społecznej i kulturowej;
- AF. mając na uwadze, że ciężar odpowiedzialności za pracę w gospodarstwie domowym jest o wiele większy w przypadku kobiet niż mężczyzn i nie jest oceniany w kategoriach finansowych ani postrzegany jako zasługujący na uznanie ze względu na jego wartość; mając na uwadze, że istnieje korelacja między wskaźnikiem zatrudnienia kobiet a ich obowiązkami rodzinnymi; mając na uwadze, że ponad 20 mln Europejczyków (z czego dwie trzecie stanowią kobiety) opiekuje się dorosłymi osobami niesamodzielnymi, co uniemożliwia im podjęcie pracy w pełnym wymiarze godzin, zwiększając tym samym zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć i prowadząc do sytuacji, w której kobiety bliskie wieku emerytalnego w większym stopniu zagrożone są ubóstwem w starszym wieku;
- AG. mając na uwadze, że pomimo powszechnie znanych tendencji, zgodnie z którymi prawie 20 % Europejczyków to osoby w wieku powyżej 65 lat, oraz pomimo szacunków, według których odsetek ten osiągnie w 2050 r. 25 %, około 80 % czasu poświęconego opiece nad starszą osobą lub nad osobą niepełnosprawną – tj. kilka dni w tygodniu lub wszystkie dni w tygodniu – w dalszym ciągu przepracowywanych jest przez nieformalnych opiekunów lub opiekunów będących członkami rodziny, a pomimo rosnącej liczby opiekunów, w UE nieformalna opieka świadczona jest głównie przez kobiety (zwykle żony, córki w średnim wieku lub synowe) w wieku 45–75 lat;
- AH. mając na uwadze, że kryzys doprowadził do zmniejszenia inwestycji publicznych w sektorze opieki, co zmusiło wiele osób, głównie kobiet, do skrócenia czasu pracy lub jej zaniechania w celu zaopiekowania się osobami niesamodzielnymi, starszymi i chorymi lub dziećmi;
- AI. mając na uwadze, że rosnąca liczba osób starszych, malejąca liczba osób w wieku produkcyjnym oraz ograniczenia w budżecie publicznym w istotny sposób wpływają na usługi społeczne, oraz mając na uwadze, że będzie to także wpływać na osoby muszące łączyć pracę zawodową z obowiązkami opiekuńczymi, często w trudnych okolicznościach;
- AJ. mając na uwadze, że kryzys finansowy i społeczny poważnie wpłynął na jej obywateli i mieszkańców, powiększając niepewność zatrudnienia, ubóstwo, bezrobocie i wykluczenie społeczne oraz prowadząc do ograniczenia lub braku dostępu do usług publicznych i społecznych;
- AK. mając na uwadze, że obecne modele polityki dotyczące opieki długoterminowej w większości państw członkowskich nie są odpowiednie do spełnienia potrzeb naszych starzejących się społeczeństw, oraz mając na uwadze, że jak dotąd większość państw członkowskich w swoich inicjatywach politycznych nie rozwiązała problemu przemian demograficznych;
- AL. mając na uwadze, że zwyczaje, tradycje i formy życia rodzinnego znacznie się zmieniły i wymagają większej liczby pracowników w sektorze pracy domowej, co nieuchronnie prowadzi do powstawania nowych potrzeb w zakresie opieki i pomocy w nowoczesnych gospodarstwach domowych, zwłaszcza w przypadku kobiet pracujących poza domem i rodzin niepełnych;
- AM. mając na uwadze, że wiele niesamodzielnymi osób mieszka również na obszarach charakteryzujących się brakiem dostępu do usług publicznych, na obszarach odizolowanych i obszarach, na których występują inne okoliczności utrudniające dostęp do zawodowych opiekunów lub publicznych czy prywatnych instytucji opiekuńczych, oraz mając na uwadze, że tymi wymagającymi opieki osobami mogą zająć się wyłącznie opiekunowie niemający przygotowania zawodowego, którymi bardzo często, choć nie zawsze, są członkowie rodziny;

**Czwartek, 28 kwietnia 2016 r.**

- AN. mając na uwadze, że w niektórych państwach członkowskich brakuje wysokiej jakości usług opieki, które byłyby dostępne dla wszystkich bez względu na dochody, tj. usług, które muszą być dostępne – także pod względem finansowym – dla wszystkich użytkowników oraz ich rodzin;
- AO. mając na uwadze, że wraz z wydłużeniem się czasu oczekiwania na usługi wsparcia i opieki zwiększa się zakres korzystania z usług pracowników domowych i opiekunów, skazując często osoby zależne od tych usług na ubóstwo i wykluczenie społeczne;
- AP. mając na uwadze, że zapewnienie odpowiedniej ochrony osobom niepełnosprawnym, starszym, chorym, niesamodzielnym i niepełnoletnim należy do podstawowych zasad UE, a praca domowa i opiekuńcza to sektor kluczowy dla przestrzegania tej zasady;
- AQ. mając na uwadze, że w art. 19 i art. 26 Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych określono prawo dostępu do szerokiego zakresu usług świadczonych w domu, w miejscu zamieszkania i innych usług wsparcia świadczonych w ramach społeczności lokalnej, w tym do pomocy osobistej;
- AR. mając na uwadze, że kobiety wykonujące pracę domową i opiekuńczą za przystępne wynagrodzenie odgrywają istotną rolę zarówno pod względem gospodarczym, jak i społecznym, gdyż odciążają w dużej mierze inne kobiety, umożliwiając im prowadzenie życia zawodowego i społecznego, a także pozwalając swoim pracodawcom lepiej godzić życie zawodowe i prywatne, a wielu osobom zapewniając dyspozycyjność niezbędną do wejścia na rynek pracy;
- AS. mając na uwadze, że sektor ten ma znaczenie gospodarcze i zapewnia możliwości zatrudnienia dla dużego odsetka siły roboczej, zwłaszcza osób o niskich kwalifikacjach;
- AT. mając na uwadze, że sektor pracy domowej i opiekuńczej to sektor, w którym powstają nowe miejsca pracy; mając na uwadze, że te miejsca pracy powinny charakteryzować wysoka jakość, gdyż praca wykonywana przez pracowników tego sektora pozwala wielu osobom na aktywność zawodową i społeczną poza domem;
- AU. mając na uwadze, że w niektórych państwach członkowskich powszechną praktyką przy zatrudnianiu pracowników wykonujących pracę domową i opiekuńczą są umowy dwustronne między pracownikiem a właścicielem gospodarstwa domowego lub osobą niesamodzielną, nie zaś korzystanie z dróg formalnych, takich jak struktury państwowe lub firmy z przedsiębiorstwa;
- AV. mając na uwadze, że pracownikom wykonującym pracę domową i opiekuńczą przysługuje prawo do godnego życia, z uwzględnieniem ich potrzeby zachowania właściwej równowagi między życiem zawodowym, rodzinnym i prywatnym, zwłaszcza w przypadku pracowników domowych, którzy mieszkają w miejscu wykonywania pracy, oraz mając na uwadze, że muszą oni mieć możliwość korzystania z tych samych praw socjalnych i praw pracowniczych co inni pracownicy;
- AW. mając na uwadze, że konwencja MOP nr 189 oraz zalecenie nr 201 dotyczące godnej pracy dla osób pracujących w gospodarstwie domowym to mający historyczne znaczenie zestaw międzynarodowych norm mających poprawiać warunki pracy dziesiątków milionów pracowników domowych na całym świecie; mając na uwadze, że większość pracowników domowych to kobiety oraz że nowe normy określone w konwencji MOP nr 189 to ważny krok na drodze do równouprawnienia płci w świecie pracy, zapewniający kobietom równe prawa i ochronę na mocy prawa; mając jednak na uwadze, że spośród 22 państw, które dotychczas ratyfikowały tę konwencję, jedynie sześć to państwa członkowskie UE (Belgia, Finlandia, Niemcy, Irlandia, Włochy i Portugalia);
- AX. mając na uwadze, że celem konwencji nr 189 MOP jest zapewnienie prawnego uznawania pracy domowej, przyznanie praw wszystkim pracownikom domowym oraz zapobieganie naruszeniom i nadużyciom;
- AY. mając na uwadze, że Międzynarodową konwencję o ochronie praw wszystkich pracowników migrujących i członków ich rodzin (1990 r.) ratyfikowało już 48 państw, a 18 innych podpisało ją, jednak dotychczas nie podpisało jej ani nie ratyfikowało żadne państwo członkowskie UE;
- AZ. mając na uwadze, że pracownicy domowi i opiekunowie wnoszą znaczący wkład do systemów zabezpieczenia społecznego, jednak ich rola jest często niedoceniana, źle pojmowana lub nieuwzględniana, a nawet ignorowana w debatach na temat reform dotyczących tych kwestii;

Czwartek, 28 kwietnia 2016 r.

- BA. mając na uwadze, że warunki pracy pracowników domowych i opiekunów znacznie różnią się od siebie w poszczególnych państwach członkowskich: w niektórych przypadkach prace te wykonują zbyt nisko opłacani i niezgłoszeni migranci o nieregulowanym statusie, niemający żadnej umowy, w innych sytuacjach praca i opieka w gospodarstwie domowym jest świadczona jako publiczna usługa socjalna lub wykonywana jako prywatna usługa socjalna przez przedsiębiorstwa, agencje, stowarzyszenia i spółdzielnie albo przez bezpośrednio zatrudnione osoby prywatne;
- BB. mając na uwadze, że w sektorze pracy domowej, a zwłaszcza pracy opiekuńczej w UE pracują także mężczyźni, którzy wymagają takiej samej ochrony i wsparcia, by uniknąć wszelkiego rodzaju dyskryminacji ze względu na płeć i zagwarantować równość szans na rynku pracy zgodnie z art. 19 i 153 TFUE;
- BC. mając na uwadze, że osoby zatrudniające pracowników domowych nie znają przeważnie ich obowiązków i praw;
- BD. mając na uwadze, że inspekcja pracy często nie obejmuje pracy w gospodarstwie domowym ze względu na brak kontroli tego sektora w większości państw członkowskich;
- BE. mając na uwadze, że dostęp do mechanizmów wymiaru sprawiedliwości jest często trudny w przypadku naruszeń prawa pracy, a także dla ofiar wyzysku i nadużyć; mając na uwadze, że strach przed izolacją w miejscu pracy oraz trudności z dostępem do pomocy prawnej mogą stanowić przeszkodę przesądzającą o sytuacji migrujących pracowników domowych i opiekunów o nieregulowanym statusie;
- BF. mając na uwadze, że obowiązująca dyrektywa w sprawie bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (dyrektywa 89/391/EWG) obejmuje oficjalnie zatrudnionych pracowników domowych i opiekunów z wyjątkiem pracowników zatrudnionych bezpośrednio przez prywatne gospodarstwa domowe;
1. uważa, że istnieje potrzeba wspólnego uznania na szczeblu UE zawodu oraz wartości pracy domowej i opiekuńczej jako rzeczywistej pracy, ponieważ uznanie tego sektora działalności zawodowej prawdopodobnie ograniczy zjawisko pracy nierejestrowanej i przyczyni się do integracji społecznej; apeluje w związku z tym do UE i jej państw członkowskich o ustanowienie wspólnych przepisów w dziedzinie pracy domowej i opiekuńczej;
  2. wzywa Komisję do opracowania szeregu instrumentów politycznych, dotyczących pracy domowej i opiekuńczej, ustanawiających wysokiej jakości wytyczne dla obu sektorów; uważa, że takie inicjatywy powinny koncentrować się na następujących kwestiach:
    - a) ustanowienie ogólnych ram profesjonalizacji pracy domowej i opiekuńczej, co doprowadzi do uznawania i standaryzacji odpowiednich zawodów i umiejętności, a także rozwijania kariery, w tym uprawnień nabytych zgodnie z uwarunkowaniami państw członkowskich;
    - b) przedstawienie w trybie pilnym wniosku dotyczącego dyrektywy w sprawie urlopów dla opiekunów oraz ram uznawania statusu opiekunów niezawodowych, które to ramy zapewnią im wynagrodzenie i normy minimalne w zakresie ochrony socjalnej podczas wykonywania przez nich zadań opiekuńczych oraz wsparcie w zakresie szkolenia i konkretnych działań pomagających im poprawić własne warunki życia i pracy;
  3. z zadowoleniem przyjmuje zaangażowanie Komisji na rzecz inicjatywy dotyczącej „nowego startu dla pracujących rodziców i opiekunów”;
  4. apeluje do państw członkowskich, by wymagały stosownych kwalifikacji zawodowych dla niektórych typów prac domowych (opieka nad osobami starszymi, dziećmi, osobami niepełnosprawnymi), do wykonywania których niezbędne są szczególne umiejętności;
  5. uważa, że sektor pracy domowej i opiekuńczej, a także jego profesjonalizacja może tworzyć miejsca pracy oraz przyczynić się do wzrostu gospodarczego, w związku z czym niezbędne jest sprawiedliwe wynagrodzenie; uważa, że takie rozwiązania mogą być częścią modelu innowacji społecznej;
  6. uważa, że profesjonalizacja pracowników świadczących usługi w gospodarstwach domowych poprawi atrakcyjność tego sektora, jakość świadczonych usług oraz będzie wspierać godną i uznawaną pracę;



Czwartek, 28 kwietnia 2016 r.

7. podkreśla znaczenie wspierania profesjonalnego uznania umiejętności i kwalifikacji pracowników domowych i opiekunów w tym sektorze, by dać im lepsze perspektywy rozwoju zawodowego, a także specjalnych szkoleń dla osób pracujących z osobami starszymi i dziećmi, by wspierać tworzenie miejsc pracy dobrej jakości, prowadzących do zatrudnienia dobrej jakości i lepszych warunków pracy, w tym zapewnienia oficjalnych umów, dostępu do szkoleń i większego uznania społecznego; uznaje znaczenie zapewnienia zatwierdzania i certyfikacji zdobytych umiejętności, kwalifikacji i doświadczenia oraz wspierania rozwoju kariery; uważa, że fundamentalne znaczenie dla osiągnięcia tego celu ma prowadzenie szkoleń i kursów podnoszenia kwalifikacji;
8. wzywa Komisję, by zachęcała państwa członkowskie do wprowadzenia systemów profesjonalizacji, szkoleń, ustawicznego rozwoju kompetencji i uznawania kwalifikacji pracowników domowych i opiekunek, w tym (w stosownych przypadkach) ich alfabetyzacji, by zwiększyć ich szanse na rozwój osobisty i zawodowy oraz rozwój kariery;
9. zwraca się do państw członkowskich, aby w międzyczasie uregulowały wszelkie stosunki pracy między gospodarstwami domowymi – działającymi w charakterze pracodawców – a osobami zatrudnionymi / pracownikami świadczącymi usługi za wynagrodzenie w gospodarstwie domowym pracodawcy;
10. wzywa państwa członkowskie, aby opracowały specjalne ramy prawne umożliwiające legalne i zorganizowane zatrudnienie pracowników domowych i opiekunów i określające prawa i obowiązki zainteresowanych osób, by zapewnić pewność prawa zarówno pracownikom tego sektora, jak i ich potencjalnym pracodawcom; apeluje o odpowiednie uwzględnienie specyfiki umowy o pracę oraz faktu, że wielu pracodawców to osoby prywatne niezaznajomione z przepisami prawnymi;
11. wzywa państwa członkowskie do podjęcia zdecydowanych działań w sektorze pracy domowej i opieki, który przynosi znaczną wartość dodaną w gospodarce, przez uznanie tej pracy za pełnoprawny zawód i zapewnienie pracownikom domowym i opiekunom prawdziwych praw pracowniczych i ochrony socjalnej w prawie pracy i porozumieniach zbiorowych;
12. popiera konwencję nr 189 MOP dotyczącą godnej pracy dla osób pracujących w gospodarstwie domowym, uzupełnioną zaleceniem nr 201, gdyż kompleksowo zajęto się w niej koniecznością objęcia pracowników prawem pracy oraz zwrócono się o zapewnienie praw socjalnych, niedyskryminacji i równego traktowania;
13. zachęca wszystkie państwa członkowskie, by w trybie pilnym ratyfikowały konwencję MOP nr 189, a także zapewniły jej rygorystyczne stosowanie, by poprawić warunki pracy i zapewnić zgodność z artykułami tej konwencji MOP oraz zaleceniem MOP nr 201 z 2011 r.; przypomina, że zgodnie z konstytucją MOP rządy mają obowiązek przedłożyć wspomnianą konwencję i związane z nią zalecenie krajowej władzy ustawodawczej z myślą o wsparciu środków służących wdrożeniu tych instrumentów oraz że w przypadku konwencji procedura przedkładania ma na celu także ratyfikację;
14. uważa, że ratyfikacja konwencji przez wszystkie państwa członkowskie byłaby istotnym krokiem na drodze do propagowania i ochrony praw człowieka oraz wyraźnym sygnałem politycznym, że nie ma zgody na żadne formy nadużyć, molestowania i przemocy wobec jakichkolwiek pracowników, a zwłaszcza wobec pracowników domowych;
15. wzywa państwa członkowskie, aby objęły pracowników wykonujących pracę domową i opiekuńczą wszystkimi krajowymi przepisami dotyczącymi pracy, opieki zdrowotnej i socjalnej, ubezpieczenia i zapobiegania dyskryminacji, uznając ich wkład na rzecz gospodarki i społeczeństwa; w konsekwencji wzywa Komisję Europejską do rozważenia dokonania przeglądu wszelkich dyrektyw unijnych, które wykluczają w przypadku pracowników domowych i opiekunów możliwość korzystania z praw przysługujących innym kategoriom pracowników;
16. rozumie niechęć niektórych państw członkowskich do przyjmowania przepisów dotyczących sfery prywatnej; uważa jednak, że brak działań w tej dziedzinie będzie oznaczał wysokie koszty dla społeczeństwa i zainteresowanych pracowników; podkreśla, że prognozowany wzrost popytu na pracę opiekunów, zwłaszcza w prywatnych gospodarstwach domowych, sprawia, że takie przepisy są niezbędne, by zapewnić pełną ochronę takich pracowników; apeluje w związku z tym do państw członkowskich i partnerów społecznych o przyjęcie środków służących utworzeniu wystarczającego i odpowiedniego systemu inspekcji, spójnego z art. 17 konwencji MOP nr 189, oraz odpowiednich kar za naruszenie przepisów ustawowych i wykonawczych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy;

Czwartek, 28 kwietnia 2016 r.

17. wzywa Komisję i państwa członkowskie do zapewnienia i egzekwowania odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy, np. ochrony macierzyństwa, oraz do podejmowania działań służących zapobieganiu wypadkom przy pracy oraz zagrożeniu urazami i chorobami zawodowymi; podkreśla, że należy podwyższyć standardy dla osób pracujących już w tym sektorze za sprawą systemów praktycznych szkoleń i kursów podnoszenia kwalifikacji zawodowych; jest zdania, że takie szkolenia powinny obejmować zarządzanie zagrożeniami związanymi z nieodpowiednią postawą i zadaniami wymagającymi ruchu, a także zagrożeniami biologicznymi i chemicznymi oraz stosowaniem technologii wspomagających;

18. uważa za istotne, aby zwalczać niepewne formy zatrudnienia i pracę nierejestrowaną, ponieważ zjawisko to wywiera poważny wpływ na pracowników domowych, w tym przede wszystkim na pracownice będące migrantkami, pogarszając w ten sposób ich już i tak niekorzystną sytuację; podkreśla znaczenie eliminowania i ścigania takich praktyk, w tym pracy dzieci; w związku z powyższym popiera wysiłki na rzecz przeciwdziałania niepewnej sytuacji pracowników domowych i opiekunów w ramach europejskiej platformy zapobiegania pracy nierejestrowanej; przypomina, że praca nierejestrowana pozbawia ich ubezpieczenia społecznego i ma negatywny wpływ na bezpieczeństwo i higienę pracy; oczekuje zatem, że europejska platforma zapobiegania pracy nierejestrowanej będzie uniemożliwiać wykonywanie takiej pracy i będzie do niej zniechęcać, ponieważ szara strefa gospodarki zagraża bezpieczeństwu zatrudnienia, obniża jakość opieki i warunki pracy wielu niezgłoszonych opiekunów, zagraża zrównoważonemu charakterowi systemu zabezpieczenia społecznego oraz grozi zmniejszeniem kwot wpływających do skarbu państwa z podatków;

19. wzywa państwa członkowskie, by lepiej i na więcej sposobów inwestowały w zapobieganie przybierającej znaczne rozmiary pracy nierejestrowanej w sektorze pracy domowej i opieki, w wykrywanie takiej pracy i zwalczanie jej, zwłaszcza w przypadku handlu ludźmi i łamania praw pracowniczych oraz w przypadku przedsiębiorstw świadczących usługi opiekuńcze i wykonujących prace domowe z wykorzystaniem pracy nierejestrowanej i fikcyjnego samozatrudnienia – inwestycje te powinny służyć ochronie pracowników i wspierać przechodzenie od pracy nierejestrowanej do pracy rejestrowanej dzięki lepszej ochronie i lepszym, sprawniejszym mechanizmom kontroli i inspekcji pracy;

20. apeluje do państw członkowskich o zapewnienie dostępności legalnych dróg migracji do UE oraz o wprowadzenie ukierunkowanych programów legalnej migracji; podkreśla, że państwa członkowskie powinny zawrzeć dwustronne umowy z tymi państwami, które według statystyk są państwami wysyłającymi pracowników domowych i opiekunów, tak by regulować przepływy osób wysyłanych i przyjmowanych, w ten sposób przyczyniając się do zwalczania sieci parających się handlem ludźmi i pracą przymusową, zniechęcając jednak do rozprzestrzeniania się zjawiska dumpingu socjalnego; wzywa państwa członkowskie do ratyfikowania Międzynarodowej konwencji o ochronie praw wszystkich pracowników migrujących oraz członków ich rodzin, przyjętej przez Zgromadzenie Ogólne ONZ w dniu 18 grudnia 1999 r.;

21. apeluje do Komisji i państw członkowskich o wspieranie programów służących uregulowaniu statusu, opartych na wnioskach wyciągniętych z doświadczeń z przeszłości w celu ograniczenia narażenia pracowników migrujących o nieuregulowanym statusie na wyzysk i nadużycia; domaga się, by państwa członkowskie wspierały i chroniły nierejestrowanych pracowników wykonujących pracę domową lub opiekuńczą, gdy postanawiają oni wydstać się z błędnego koła nielegalnej pracy;

22. wzywa Komisję i państwa członkowskie do wspierania dochodzeń w sprawie handlu ludźmi do celów ich wyzysku, w szczególności do pracy domowej, tak by usprawnić mechanizm identyfikacji i ochrony tych ofiar i zaangażować organizacje pozarządowe, związki zawodowe, władze publiczne oraz wszystkich obywateli w wykrywanie procederu handlu ludźmi i poważnego wyzysku;

23. zwraca się do Komisji i państw członkowskich o rozbudowanie instrumentów i mechanizmu ustanowionych w celu zwalczania handlu ludźmi, takich jak mechanizmy ukierunkowanej pomocy lub zezwolenia na pobyt tymczasowy, a także o dokonanie ich przeglądu w celu poszerzenia ich zakresu stosowania do przypadków poważnego wyzysku pracowników, które nie są powiązane z handlem ludźmi;

24. wzywa państwa członkowskie, by zgodnie z art. 17 konwencji MOP nr 189 wprowadziły skuteczne i dostępne mechanizmy składania skarg i środki zapewniające zgodność z krajowymi przepisami ustawowymi i wykonawczymi dotyczącymi ochrony pracowników domowych; ponadto wzywa państwa członkowskie do opracowania i wdrożenia środków dotyczących inspekcji pracy, egzekwowania przepisów i sankcji, z odpowiednim uwzględnieniem specyfiki pracy domowej, zgodnie z krajowymi przepisami ustawowymi i wykonawczymi; apeluje, by – bez uszczerbku dla krajowych przepisów ustawowych i wykonawczych – środki te określały warunki, na jakich można zezwolić na wstęp do gospodarstw domowych przy należnym poszanowaniu prywatności; wzywa państwa członkowskie, by zgodnie z przepisami krajowymi rozważyły wprowadzenie mechanizmów skutecznego zwalczania nadużyć, np. inspekcji w domach prywatnych w razie uzasadnionych podejrzeń, że doszło do nadużycia;

Czwartek, 28 kwietnia 2016 r.

25. wyraża zaniepokojenie brakiem inspekcji, które powinny kontrolować, monitorować i nadzorować zatrudnianie pracowników domowych i opiekunek przez przedsiębiorstwa lub agencje zatrudnienia, oraz ponownie podkreśla konieczność zwiększenia liczby inspektorów publicznych i inspekcji, aby zapewnić zgodność z prawem;

26. apeluje do państw członkowskich o podjęcie niezbędnych wysiłków na rzecz wzmocnienia inspekcji oraz znalezienie innowacyjnych metod inspekcji szanujących prywatność, w szczególności w przypadku domów prywatnych, do których inspektorzy nie mogą wejść bez nakazu sądowego, a także o odpowiednie informowanie i szkolenie inspektorów, aby wyeliminować złe traktowanie, wykorzystywanie, w tym wyzysk finansowy pracowników domowych, oraz popełniane wobec nich akty przemocy lub wykorzystywania seksualnego;

27. domaga się, by państwa członkowskie przeprowadziły kampanie mające zwiększać widoczność oraz wiedzę wśród podmiotów publicznych i prywatnych na temat korzyści płynących z uregulowanej pracy domowej, by zapewnić godność w tym zawodzie oraz uznanie dla ważnej pracy i wkładu pracowników domowych i opiekunek w funkcjonowanie społeczeństwa; apeluje jednocześnie do państw członkowskich o podnoszenie świadomości na temat istniejącego procederu poważnego wyzysku w prywatnych gospodarstwach domowych, wyznaczając cel zerowej tolerancji dla wyzysku takich pracowników;

28. domaga się, by państwa członkowskie zorganizowały kampanie uświadamiające na temat praw i obowiązków pracowników domowych i opiekunów oraz ich pracodawców, a także na temat zagrożeń i wpływu wykorzystywania w sektorze pracy domowej oraz promowania uznania pracy domowej i opiekuńczej; sugeruje państwom członkowskim opracowanie programów dalszych działań;

29. zwraca się do państw członkowskich o wprowadzenie i usprawnienie, we współpracy z partnerami społecznymi, kanałów informacji na temat praw pracowników domowych i opiekunów, a także o zapewnienie wszystkim pracownikom jak największej dostępności informacji; zaleca, by w tym celu utworzono punkty informacyjne na szczeblu regionalnym i lokalnym, zgodnie z najlepszymi praktykami stosowanymi w państwach członkowskich, a także informacji telefonicznej i stron internetowych udzielających pomocy, informacji również w formie kampanii poświęconych prawom pracowników domowych i opiekunów w poszczególnych państwach członkowskich, prowadzonych w języku danego państwa i w innych odpowiednich językach; podkreśla, że informacje te powinny otrzymywać również organizacje społeczeństwa obywatelskiego, np. działające w obronie kobiet i migrantów; podkreśla, że narzędzia te należy opracować również tak, by umożliwić potencjalnym pracodawcom, w tym rodzinom i agencjom, zapoznanie się z najlepszymi praktykami oraz uzyskanie odpowiednich porad i wskazówek, oraz że należy udostępniać modele umów o pracę, by zapewnić wywiązywanie się z obowiązków przez pracodawców;

30. wzywa do zdecydowanych działań przeciwko przedsiębiorstwom z dowolnego sektora, których model działalności opiera się na wyzysku nielegalnych pracowników w celu zminimalizowania kosztów operacyjnych, maksymalizacji zysków i wyparcia z rynku przedsiębiorstw działających legalnie;

31. zwraca uwagę na ważną rolę, jaką związki zawodowe mogą odgrywać w zakresie informowania pracowników o ich prawach i obowiązkach; uważa, że jest to sposób, aby pracownicy domowi posiadali reprezentację przemawiającą jednym głosem, mogli prowadzić negocjacje zbiorowe w sprawie swoich umów oraz bronić swoich praw i interesów;

32. apeluje o należyłą reprezentację partnerów społecznych na szczeblu europejskim i krajowym, zwłaszcza jeśli chodzi o związki zawodowe, oraz o zintensyfikowanie sektorowych rokowań zbiorowych zgodnie z praktykami krajowymi w celu skutecznego usprawniania i egzekwowania godziwych warunków pracy w tych sektorach; apeluje również o należyłą reprezentację organizacji branżowych, organizacji pracujących z pracownikami domowymi i opiekunami oraz w ich imieniu, a także innych odpowiednich organizacji społeczeństwa obywatelskiego, oraz o zapewnienie im pełnej świadomości wyzwań, jakie wynikają z ochrony praw pracowniczych przysługujących kobietom zatrudnionym przy pracach domowych i opiekuńczych;

33. ubolewa, że pracownicy domowi i opiekunowie nadal są słabo reprezentowani w organizacjach związkowych w poszczególnych państwach członkowskich, i podkreśla, że należy zachęcać pracownice do wstępowania do związków;

34. zwraca też uwagę na znaczenie grupowania pracodawców w federacje lub innego rodzaju organizacje na szczeblu krajowym, gdyż uważa, że bez takich organizacji pracodawców wysiłki mające na celu legitymizację pracy domowej i opiekuńczej, a także poprawę warunków pracy i atrakcyjności takich miejsc pracy będą daremne;

Czwartek, 28 kwietnia 2016 r.

35. zauważa, że prywatne gospodarstwa domowe będące pracodawcami odgrywają pierwszorzędną rolę pod względem przestrzegania należytych norm pracy oraz praw pracowniczych; wzywa państwa członkowskie, aby zapewniły pracodawcom i pracownikom dostęp do odpowiednich informacji;
36. wzywa Komisję, aby poczyniła niezbędne kroki, aby lepiej monitorować i dokumentować trudny i niedoceniany zawód pracownika domowego i opiekuna oraz proponować działania mające na celu rozwiązanie problemów związanych z obecną sytuacją;
37. zwraca się do Komisji i właściwych agencji europejskich o przeprowadzenie analizy porównawczej różnych systemów uregulowanej pracy domowej oraz gromadzenie danych dotyczących analizowanej sytuacji w państwach członkowskich; uważa, że dane te powinny służyć wymianie dobrych praktyk między państwami członkowskimi, zwłaszcza w celu usprawnienia walki z wyzyskiem pracowników i pracownic domowych; wzywa także Komisję do przeprowadzenia badania na temat wkładu wnoszonego przez opiekunów i pracowników domowych do systemów zabezpieczeń społecznych i gospodarki państw członkowskich;
38. zachęca do wymiany najlepszych praktyk między państwami członkowskimi w celu zintensyfikowania działań i zwiększenia ich wpływu;
39. uważa, że przyjęcie i dostosowanie najlepszych praktyk z niektórych państw członkowskich mogłoby doprowadzić do uregulowanych form zatrudniania pracowników wykonujących pracę domową i opiekuńczą;
40. wzywa Komisję i państwa członkowskie do gromadzenia, analizowania i publikowania wiarygodnych danych statystycznych w podziale na wiek, płeć i narodowość, aby umożliwić merytoryczne dyskusje przy poszukiwaniu najlepszych rozwiązań służących profesjonalizacji sektora pracy domowej, a także wzywa do powierzenia fundacji Eurofound i agencji EU-OSHA opracowania metod zapewniania ochrony, składania skarg i podnoszenia świadomości;
41. wzywa Komisję do włączenia dyskusji na temat sytuacji w sektorze pracowników domowych i opiekunów do programu prac Komitetu ds. Zatrudnienia (EMCO);
42. wzywa Komisję i państwa członkowskie, by dokonując przeglądu, składając wnioski dotyczące stosownych aktów prawnych lub przedstawiając projekty przepisów krajowych, zapewniały odpowiednio uwzględnienie interesów pracowników domowych i opiekunów, przy poszanowaniu właściwości krajowych;
43. uznaje ogromny wkład społeczny i gospodarczy członków rodzin pełniących funkcję opiekunów i wolontariuszy (opieka nieformalna) oraz coraz większą liczbę obowiązków, jakimi są oni obarczani w wyniku ograniczeń w świadczeniu usług lub w wyniku wzrostu kosztów tych usług;
44. zwraca uwagę, że zwiększyła się liczba osób długoterminowo przebywających w ośrodkach opiekuńczych oraz że pogłębia się wykluczenie społeczne osób niepełnosprawnych w UE, co stanowi bezpośrednie naruszenie zobowiązań UE podjętych na mocy Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych oraz europejskiej strategii w sprawie niepełnosprawności 2010–2020;
45. uważa, że należy zachęcać do pośrednich domowych usług opiekuńczych poprzez wspieranie projektów w zakresie samodzielnego życia, które dają osobom niepełnosprawnym możliwość wyboru i zwrócenia się o wykwalifikowanych specjalistów, przy czym – zwłaszcza w przypadkach poważnej niepełnosprawności – osoby te będą mogły pozostać w domu;
46. podkreśla, że państwa członkowskie – za pomocą odpowiedniego finansowania – powinny zapewnić szerszy i łatwy dostęp do przystępnych cenowo, wysokiej jakości placówek opieki nad dziećmi sprzyjających włączeniu społecznemu, a także nad osobami niepełnosprawnymi i osobami starszymi, w ten sposób do minimum ograniczając przyczyny podejmowania takich obowiązków w ramach nieformalnych i niepewnych form zatrudnienia oraz poprawiając uznawanie wartości pracy podejmowanej przez zawodowych opiekunów; podkreśla, że państwa członkowskie powinny rozwijać usługi wsparcia dla rodzin, opiekunów formalnych i nieformalnych;
47. wzywa państwa członkowskie do wspierania zatrudnienia w sektorze socjalnych usług opiekuńczych oraz działań mających na celu zwiększenie atrakcyjności tego sektora jako wartej uwagi ścieżki zawodowej;

Czwartek, 28 kwietnia 2016 r.

48. wzywa państwa członkowskie do inwestowania w celu stworzenia stałych miejsc pracy wysokiej jakości w sektorze pracy domowej i opiekuńczej, między innymi za pośrednictwem funduszy UE, takich jak Europejski Fundusz Społeczny (EFS) oraz Europejski program na rzecz zatrudnienia i innowacji społecznych (EaSI);
49. wzywa Komisję i państwa członkowskie do wspierania i promowania innowacyjnych rozwiązań i inwestycji w usługi socjalne i zdrowotne, które mają duży potencjał tworzenia miejsc pracy, są kluczowe dla zaspokojenia potrzeb naszych starzejących się społeczeństw oraz dla ogólnej zmiany struktury demograficznej, a także są konieczne, aby powstrzymać negatywne skutki społeczne kryzysu;
50. zwraca się do Komisji o wymianę informacji i najlepszych praktyk stosowanych przez stowarzyszenia i spółdzielnie pracowników domowych i opiekunów działające w ramach modelu gospodarki społecznej w UE;
51. wzywa państwa członkowskie, by wspierały tworzenie spółdzielni pracowniczych w sektorze usług opiekuńczych i prac domowych, zwracając szczególną uwagę na obszary wiejskie ze względu na pozytywne skutki, jakie przyniesie to pod względem tworzenia wysokiej jakości, zrównoważonych miejsc pracy, zwłaszcza dla pracowników mających trudności z wejściem na rynek pracy;
52. wzywa państwa członkowskie, aby zadbały o to, by młodzi pracownicy domowi nie porzucali szkoły celem podjęcia pracy;
53. apeluje do Komisji o wprowadzenie zmian do dyrektywy 2006/54/WE w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, wzywa także państwa członkowskie do spójnego wdrażania tej dyrektywy;
54. zwraca się do państw członkowskich, aby rozważyły wprowadzenie zachęt do korzystania z usług zarejestrowanych pracowników domowych i opiekunów; zachęca państwa członkowskie do wprowadzenia prostych systemów deklaracji, aby zniechęcać do pracy na czarno i zwalczać tę formę zatrudnienia, zgodnie z zaleceniem Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego zawartym w opinii w sprawie rozwijania usług dla rodzin w celu podniesienia poziomu zatrudnienia i propagowania równości płci w miejscu pracy (SOC/508); zaleca Komisji wspieranie wymiany najlepszych praktyk między państwami członkowskimi w postaci sprawdzonych modeli, które przyniosły temu sektorowi pozytywne skutki społeczne i poprawę warunków pracy, np. systemu „bonów za usługi” (service voucher) stosowanych w Belgii lub „uniwersalnych czeków zapłaty za usługi” (CESU) we Francji;
55. uważa, że użyteczne byłoby dostosowanie prawodawstwa w celu wprowadzenia elastycznych ustaleń umownych między pracownikami wykonującymi pracę domową i opiekuńczą a gospodarstwami domowymi występującymi w charakterze pracodawców, aby pomóc obu stronom w jak najdogodniejszym korzystaniu z usług / świadczeniu usług w zakresie pracy domowej, jednocześnie gwarantując ochronę pracowników;
56. zaleca państwom członkowskim, aby wspierały jasne uregulowania dotyczące legalnego zatrudniania pracowników domowych i opiekunów poprzez zachęty kierowane do pracowników domowych, a także do ich potencjalnych pracodawców, aby wybierali legalną formę zatrudnienia; wzywa także państwa członkowskie do wyeliminowania przeszkód prawnych, które obecnie znacznie ograniczają zarejestrowane bezpośrednie zatrudnienie pracowników przez rodziny;
57. powtarza swój apel o podjęcie zorganizowanego dialogu w sektorze usług opieki<sup>(1)</sup>;
58. wzywa państwa członkowskie do równego traktowania pracowników au pair pochodzących z UE i spoza jej obszaru, poprzez przyznanie im łączonego pozwolenia na pobyt i pracę, określającego godziny pracy, rodzaj umowy i warunki wynagrodzenia; wzywa państwa członkowskie do ratyfikowania porozumienia Rady Europy o zatrudnianiu au pair; apeluje do państw członkowskich o usprawnienie systemu akredytacji i mechanizmów kontroli agencji pośrednictwa pracy au pair;
59. przypomina o konieczności formalnego uznania zatrudnienia w charakterze pracownika au pair, zgodnie z Europejskim porozumieniem o zatrudnianiu au pair, a także o konieczności zwiększenia kontroli, by pracownicy ci nie stali się nieformalnym i tanim zastępstwem dla pracowników domowych i opiekunów;

<sup>(1)</sup> Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 4 lipca 2013 r. (Dz.U. C 75 z 26.2.2016, s. 130.)

Czwartek, 28 kwietnia 2016 r.

60. wzywa Komisję i państwa członkowskie do zapewnienia pracownikom domowym i opiekunom w Europie traktowania z szacunkiem jako istoty ludzkie, a także możliwości osiągnięcia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, w tym przez objęcie ich dyrektywą w sprawie czasu pracy (2003/88/WE), by pracownicy ci mogli korzystać z niezbędnych okresów odpoczynku i nie byli zmuszani do pracy przez zbyt długi czas;
  61. zwraca się do państw członkowskich o przyjęcie środków służących pogodzeniu życia zawodowego i rodzinnego, gdyż wpłynie to korzystnie na wspieranie kobiet w utrzymaniu płatnego zatrudnienia oraz zmniejszy na późniejszym etapie niekorzystną dla nich lukę emerytalną;
  62. wzywa państwa członkowskie do zapewnienia, aby za pracowników domowych i opiekunów odprowadzane były składki emerytalne zgodnie z ustawodawstwem krajowym;
  63. wzywa państwa członkowskie, w których obowiązuje minimalne wynagrodzenie za pracę, do dopilnowania, by wszyscy opiekunowie i pracownicy domowi otrzymywali wynagrodzenie odpowiadające przynajmniej tej stawce;
  64. zobowiązuje swojego przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji Radzie, Komisji i Międzynarodowej Organizacji Pracy.
-