



*Evropski ekonomsko-socialni odbor*

**SOC/372**  
**Profesionalizacija dela v**  
**gospodinjstvih**

Bruselj, 26. maj 2010

**MNENJE**

Evropskega ekonomsko-socialnega odbora  
o  
**profesionalizaciji dela v gospodinjstvih**  
(dodatno mnenje)

—————  
Poročevalka: **ga. OUIIN**  
—————

Evropski ekonomsko-socialni odbor je 16. februarja 2010 v skladu s členom 29(a) izvedbenih določb poslovnika sklenil, da pripravi dodatno mnenje o naslednji temi:

*Profesionalizacija dela v gospodinjstvih.*

Strokovna skupina za zaposlovanje, socialne zadeve in državljanstvo, zadolžena za pripravo dela Odbora na tem področju, je mnenje sprejela 5. maja 2010.

Evropski ekonomsko-socialni odbor je mnenje sprejel na 463. plenarnem zasedanju 26. in 27. maja 2010 (seja z dne 26. maja) s 133 glasovi za, 7 glasovi proti in 11 vzdržanimi glasovi.

\*

\* \*

## 1. Priporočila

Na 301. seji marca 2008 je upravni odbor Mednarodne organizacije dela sklenil, da bo problematiko "dostojnega dela za zaposlene v gospodinjstvih" uvrstil na dnevni red 99. zasedanja Mednarodne konference dela (predvidenega za junij 2010), da bi bilo tako to vprašanje predmet dvakratne razprave. Cilj je opredeliti najboljši način zagotavljanja pravic in ustreznih delovnih pogojev za to kategorijo delavcev. Mednarodna organizacija dela je že sprožila razpravo med državami in socialnimi partnerji o najprimernejšem instrumentu. Evropski ekonomsko-socialni odbor želi, da bi bil sprejet učinkovit instrument, prilagojen posebnostim tega dela. Obenem poziva evropske akterje, države članice in socialne partnerje, naj

- 1.1 nadaljujejo z raziskavami za pridobitev podatkov o predpisih, delovnih in zaposlitvenih razmerah ter socialnem varstvu oseb, ki delajo v gospodinjstvih, in njihovem izvajanju v državah članicah. Sedanje študije niso celovite in ne omogočajo evropskih primerjav, okoliščine pa se zelo razlikujejo;
- 1.2 v državah članicah uvedejo pravne rešitve, ki zajemajo predpise s področij davkov ter zakonodaje o socialnem zavarovanju, delovnega in civilnega prava, ki gospodinjstva bolj spodbujajo k zaposlovanju uradno prijavljenih zaposlenih v gospodinjstvih, morebitnim zaposlenim v gospodinjstvih pa olajšujejo sprejetje dela, ki temelji na zakoniti pogodbi;
- 1.3 pripravijo in razširjajo nasvete in priporočila za zasebne delodajalce in osebe v gospodinjstvih, ki jih zaposlujejo; spodbujajo obveščanje in usposabljanje o obveznostih in pravicah tako delodajalcev kot zaposlenih, zlasti kjer obstajajo sistemi davčnih premij ali olajšav za delodajalce;
- 1.4 dopolnjujejo obstoječe referenčne sisteme z opisom nalog, odgovornosti, sposobnosti in veščin, potrebnih za dobro opravljanje dela v gospodinjstvu in družini, primerjajo stanje v posameznih državah in spodbujajo evropski sektorski dialog o teh dejavnostih;

- 1.5 primerjajo različne vrste organizacij (javne službe, podjetja, združenja, zadruga, neposredno zaposlovanje) z vidika pravic delavcev in kakovosti storitev;
- 1.6 napredujejo v smeri organizacije dela, ki dopušča zamenjave na domu delodajalcev ali strank (brez tega bodo pravice do dopusta, bolniškega dopusta, porodniškega dopusta ter usposabljanja ostale le na papirju) in vključitev plačila časa prevoza med dvema gospodinjstvoma. Prav tako je potrebno, da se delavci in delavke lahko organizirajo za obrambo svojih pravic, stopijo iz osamitve in na pogajanjih s svojimi delodajalci dosežejo enake pravice kot zaposleni v podjetjih in upravah;
- 1.7 zagotovijo potrjevanje pridobljenih izkušenj in vseživljenjsko usposabljanje, da se doseže priznavanje vrednosti tega dela in da bi delodajalci ali stranke imeli zagotovila o poklicni usposobljenosti zaposlenih;
- 1.8 olajšujejo uvajanje novosti v organizacijo tega sektorja, in sicer s podpiranjem preizkušanja inovativnih zamisli in razvoja novih organizacijskih oblik in partnerstev za bolj učinkovito in certificirano izvajanje;
- 1.9 ugotovijo, zmanjšujejo in preprečujejo poklicne nevarnosti dela v gospodinjstvih ter na področju varnosti in zdravja pri delu, socialne varnosti, vključno s porodniškim dopustom in upokojitvijo, zagotavljajo razmere, ki niso manj ugodne od razmer, v katerih delajo drugi zaposleni;
- 1.10 ukrepajo proti delu na črno, ki je v tem sektorju dokaj razširjeno, in ščitijo nezakonito priseljene delavke, žrtve zlorab: treba je odpraviti "dvojno kaznovanje" teh žensk, ki jih – če policiji prijavijo, da so bile žrtve nasilja ali spolnih zlorab, ali pa, da niso prejele plačila – vračajo v države, iz katerih prihajajo. Treba je uveljavljati mednarodne konvencije in te ženske zaščititi<sup>1</sup>.

## 2. Splošne ugotovitve

### 2.1 Stanje

- 2.1.1 Gospodinske pomočnice, otroške negovalke, negovalke, pomočnice na domu – vsa ta dela, ki jih opravljajo izključno ženske, še niso pravi poklici, kar je tudi posledica dejstva, da gospodinje to delo opravljajo brezplačno. V času, ko Mednarodna organizacija dela preučuje vprašanje dostojnega dela za zaposlene v gospodinjstvih, je Evropski ekonomsko-socialni odbor želel še temeljiteje pretehtati svoja stališča, opredeljena v mnenju, sprejetem oktobra 2009 o povezavi med enakostjo spolov, gospodarsko rastjo in stopnjo zaposlenosti<sup>2</sup>: to

---

<sup>1</sup> Glej Evropsko konvencijo o pravnem položaju delavcev migrantov in Konvencijo Sveta Evrope o ukrepanju proti trgovini z ljudmi.

<sup>2</sup> UL C 318/15, 23.12.2009, str. 15.

mnenje je poudarilo pomen enakosti moških in žensk za gospodarsko rast s profesionalizacijo zaposlitev, ki ponujajo storitve posameznikom.

- 2.1.2 Države članice EU gledajo na storitve, namenjene posameznikom, kot na vir delovnih mest, ki ga ni mogoče seliti. Mnoge so uvedle davčne olajšave ali spodbude, da bi tako legalizirale delo na črno in spodbudile odpiranje novih delovnih mest ter pomagale upravičencem pri boljšem usklajevanju družinskega in poklicnega življenja.
- 2.1.3 Po podatkih iz poročila ILO, pripravljenega za konferenco v juniju 2010<sup>3</sup>, predstavlja v industrializiranih državah delo v gospodinjstvih 5 do 9 % celotne zaposlenosti. V uvodu to poročilo navaja, da *"je delo v gospodinjstvih v mnogih državah še vedno oblika zaposlitve, ki je skoraj neopazna. Ne opravlja se niti v tovarni niti v pisarni, ampak v zasebnem stanovanju. Zaposleni niso moški hranilci družin, ampak v veliki večini primerov ženske. Ne delajo z drugimi, ampak samo med štirimi stenami. Cilj njihovega dela ni ustvarjanje dodane vrednosti, ampak zagotavljanje oskrbe ali storitev za milijone gospodinjstev. Gospodinjska dela običajno pomenijo neplačano delo, ki ga po tradiciji opravljajo ženske na svojih domovih. To pojasnjuje, zakaj je to delo slabo plačano in zakaj ga pogosto opravljajo nezakoniti priseljenci in na črno. Ne dojemajo ga kot normalno delo, ki ga zajema splošni okvir delovne zakonodaje, čeprav izvira iz odnosa gospodarja in služabnika. Posledica je, da veliko pravnih predpisov ne upošteva posebnosti gospodinjskega dela, kar te delavce izpostavlja nepoštenemu in nepravičnemu ravnanju ter pogosto tudi zlorabam"*<sup>4</sup>.
- 2.1.4 Poročilo navaja še naslednje: *"Mediji pogosto kritično poročajo o posameznih primerih slabega ravnanja in zlorab, vključno s spolnim nasiljem in primeri suženjstva, zlasti med priseljenimi delavkami v gospodinjstvih, ki živijo v delodajalčevem gospodinjstvu."* Medtem ko se število zaposlenih v tem sektorju stalno povečuje, je gospodinjsko delo še vedno najbolj negotovo, najslabše plačano, najmanj zaščiteno in ena najbolj tveganih oblik zaposlitve. Ker je posebna oblika zaposlitve, ki je ne zajemajo mednarodni predpisi, si ILO že od leta 1948 prizadeva za ustrezno ureditev.
- 2.1.5 To mnenje obravnava plačano gospodinjsko delo, ki se opravlja na domu v gospodinjstvu in zanj, vključno z gospodinjskimi opravili, varstvom otrok in drugimi storitvami za posameznike. Ne obravnava socialnih storitev ali zasebnih podjetij, temveč položaj delavcev v gospodinjstvih, ki jih zaposlujejo posamezniki. Ker to delo zadeva vedno več ljudi – tiste, ki ga opravljajo, in tiste, ki imajo od njega korist – in ker je posebne narave, ga kaže urediti z zakonodajo, prilagojeno tem značilnostim.
- 2.1.6 V Evropi ima večina delavcev in delavk v gospodinjstvih več delodajalcev. Le malo žensk živi pri svojem delodajalcu; to so pogosto priseljenke. Zelo pogosto delajo na črno. Delavke v gospodinjstvih so pogosto ranljive osebe, ki slabo poznajo svoje pravice, prihajajo s podeželja in so slabo izobražene, ali pa so priseljenke, ki ne obvladajo jezika države gostiteljice.

<sup>3</sup> Glej dokument ILO *Dostojno delo za zaposlene v gospodinjstvih*, IV. poročilo za Mednarodno konferenco o delu, 99. seja, 2010. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_104701.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_104701.pdf)

<sup>4</sup> Prav tam, str. 1.

- 2.1.7 Ne glede na zakonodajni položaj je bilo delovno pravo uveljavljeno za podjetja in se v praksi ne uporablja za delo na domu, kjer je nadzor težaven ali pa ga sploh ni. Zato se tudi pravila, ki urejajo pridobitne dejavnosti, ki ustvarjajo dobiček, zanj ne uporabljajo. To delo je namreč po mnenju Adama Smitha<sup>5</sup> neproduktivno. Njegova vrednost ni priznana, čeprav je za delovanje družbe nepogrešljivo.
- 2.1.8 "Ker v številnih primerih delovna zakonodaja ne opredeljuje jasno njihovega statusa, so zaposleni v gospodinjstvih pogosto izključeni iz uradnih ureditev, tako na papirju kot v resnici."<sup>6</sup> V državah članicah EU se kljub dejstvu, da zaposleni v gospodinjstvih niso izvzeti iz splošnih predpisov delovnega prava, ti predpisi zanje v praksi zelo redko uporabljajo. Zasebniki-delodajalci so slabo seznanjeni s svojimi obveznostmi in odgovornostmi. Ker delavke v gospodinjstvih delajo same, se zato težko organizirajo.
- 2.2 Opredelitev profesionalizacije
- 2.2.1 Opravil, ki jih zajema pojem dela v gospodinjstvu in družini, se ljudje naučijo z neformalnim učenjem v družini, ki se prenaša iz roda v rod. V Evropi je predenje volne in krmljenje kokoši nadomestilo poznavanje nastavljanja programov pralnega stroja in izbiranje živil, ki jim še ni potekel rok uporabe, v supermarketih. Ta neformalni učni proces je treba priznati ter opredeliti potrebno znanje in veščine. Prav tako je treba uvesti vseživljenjsko učenje. Tehnološke inovacije morajo na to področje prodirati tako kot na druga, in vključevati je treba novo znanje na področju prehrane ali nove zahteve glede varstva okolja.
- 2.2.2 Za uveljavitev boljših pogojev za ta delovna mesta je potreben natančen opis nalog, ki jih je treba opraviti, prevzetih odgovornosti in zahtevanega strokovnega znanja, kot tudi formalno pridobivanje znanj za pravilno izvajanje storitev za katerokoli stranko, ali potrjevanje pridobljenih izkušenj. Učenje in pridobljene izkušnje bi morale biti podprte s potrdilom o usposobljenosti. V interesu delodajalcev ali strank je, da se lahko obrnejo na osebe, katerih usposobljenost je priznana.
- 2.2.3 Profesionalizacija del v gospodinjstvih pomeni, da se zaposlenemu priznavajo enake pravice in enaka raven varstva kot zaposlenim, ki delajo v pisarnah ali delavnicah: dostojno plačo, ki vključuje čas prevoza med dvema gospodinjstvoma, opredelitev tedenskega delovnega časa, možnost plačanega dopusta, upoštevanje pravil o varnosti in zdravstvenemu varstvu, dostojno pokojnino, porodniški dopust<sup>7</sup>, plačan bolniški dopust, nadomestila za invalidnost, pravila za primer odpustitve ali prekinitve pogodbe o zaposlitvi, možnosti pritožbe v primeru zlorab ter dejanski dostop do poklicnega usposabljanja in poklicne poti, tako kot za druge poklice. S splošno uveljavitvijo pogodbe bi bilo mogoče zaščititi tako zaposlene kot delodajalce.

---

<sup>5</sup> Prav tam, str. 11.

<sup>6</sup> Prav tam.

<sup>7</sup> Revizija direktive o porodniškem dopustu (Direktiva Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992) je uvedla pravico do tega dopusta za delavke v gospodinjstvih.

2.2.4 Profesionalizacija pomeni, da delo v gospodinjstvu postane poklic, in da se je treba bojevati proti stereotipom, da gre za izključno ženska opravila. Napredek profesionalizacije bo merljiv z napredkom pri udeležnosti obeh spolov.

## 2.3 Opredelitev dela v gospodinjstvih

2.3.1 Glavna značilnost dela v gospodinjstvih je njegova neopaznost. Naloge in predvsem odgovornosti, ki jih prevzemajo zaposleni in zaposlene v gospodinjstvih, se omenjajo ali naštevajo zelo redko. Delodajalci zaupajo svoj dom in svoje otroke ljudem, za katere nimajo na voljo sredstev, s pomočjo katerih bi lahko preverili njihovo usposobljenost.<sup>8</sup> Raziskave<sup>9</sup>, ki obravnavajo vrednost dela, opravljenega na domovih za zagotavljanje vsakdanjega življenja družin (porabo časa) poudarjajo, da družba brez tega dela ne more delovati. To vrednost je treba priznati.

2.3.2 Delo v gospodinjstvih in v družini se nanaša na dejavnosti, ki jih izvajajo osebe, zaposlene v javnih socialnih službah, organizacije, ki jih podpirajo oblasti, zasebna podjetja in zaposleni v gospodinjstvih v okviru neposrednega dogovora med posamezniki, ne glede na to, ali je delo prijavljeno ali ne, in pri čemer so delodajalci posamezniki. Čeprav v vseh teh primerih delo v gospodinjstvih opravljajo skoraj izključno ženske, so delovne in zaposlitvene razmere na splošno ugodnejše v javnih socialnih službah in podjetjih, v katerih se lahko zaposleni organizirajo in socialni partnerji pogajajo o kolektivnih pogodbah ter je upravni nadzor mogoč.

2.3.3 V skladu s poročilom ILO<sup>10</sup> je delo v gospodinjstvih po mednarodni standardni klasifikaciji poklicev (ISCO) Mednarodne organizacije dela razvrščeno v dve glavni skupini (5 in 9), s katerimi so povezana določena opravila in ustrezne ravni kvalifikacij. *Glavna skupina 5 zajema komercialne ustanove, ustanove in zasebna gospodinjstva. Sestavljata jo dve glavni kategoriji: osebje za pripravo in strežno osebje v gostinskih objektih (podskupina 512), ki vključuje gospodinjsko osebje, z njim povezane delavce in kuharje, skrbnike in z njimi povezane delavce, vključno z odgovornimi za nego otrok in osebno nego na domu (podskupina 513). Naloge, zajete v podskupini 5121, se osredotočajo na opredelitev dela v gospodinjstvih; skupina 5131 opredeljuje varuhe oziroma varuhinje otrok kot ljudi, ki "varujejo otroke delodajalca in spremljajo njihove vsakodnevne dejavnosti", ter navaja, da so njihove naloge*

- pomoč otrokom pri umivanju, oblačenju in prehranjevanju;
- spremljanje otrok v šolo in nazaj ter pri rekreacijskih dejavnostih na prostem;
- igranje z otroki, zabavanje otrok z branjem in pripovedovanjem zgodbic;

<sup>8</sup> UL C 277, 17.11.2009, str. 102.

<sup>9</sup> *Housework: priceless or valueless? (Delo v gospodinjstvu: brez cene ali brez vrednosti?)*, Marianne A. Ferber in Bonnie G. Birnbaum, 1977, <http://www.roi.w.org/1980/387.pdf>; *Time Use in Child Care and Housework and the Total Cost of Children (Uporaba časa pri negi otrok ter delo v gospodinjstvu in skupni stroški otrok)*, Björn Gustafsson in Urban Kjulin, © 1994, Springer <http://www.jstor.org/pss/20007438>.

<sup>10</sup> Glej opombo pod črto na str. 3, str. 31 in 32.

- *pospravljanje otroških spalnic in igralnic;*
- *skrb za otroke v šoli v času kosila ali med drugimi odmori v razredu;*
- *skrb za otroke v šoli, ko gredo na izlet, ko obiščejo muzej ali ob drugih podobnih izhodih;*
- *izvrševanje s tem povezanih nalog;*
- *nadzorovanje drugih delavcev.*

*Podobno negovalci oziroma negovalke na domu (skupina 5133) "skrbijo za nekatere osebne potrebe in na splošno skrbijo za osebe, ki potrebujejo oskrbo in nego na domu zaradi telesnih ali duševnih bolezni, invalidnosti ali starostne oslabelosti." Naloge delavcev v tej kategoriji, ki vključuje "negovalce/negovalke na domu", so povzete takole:*

- *pomoč ljudem pri odhajanju v posteljo in vstajanju ter menjavanju oblačil pri tem;*
- *menjavanje posteljnine in pomoč ljudem pri kopanju in opravljanju telesnih potreb;*
- *streženje obrokov – ki so jih pripravili sami ali drugi – ter hranjenje oseb, ki pri tem potrebujejo pomoč;*
- *dajanje predpisanih zdravil ali preverjanje, da jih osebe jemljejo;*
- *spremljanje morebitnih znamenj poslabšanja zdravstvenega stanja oseb in obveščanje lečečega zdravnika ali pristojnih socialnih služb;*
- *izvrševanje s tem povezanih nalog;*
- *nadzorovanje drugih delavcev.*

*Podskupina 913 posebej zajema "gospodinjske pomočnike/gospodinjske pomočnice in druge pomočnike oziroma pomočnice ter čistilce/čistilke in pralce/pralke". Zajema delo na domovih zasebnikov, v hotelih, pisarnah, bolnišnicah in drugih objektih, kot tudi vse vrste sredstev za čiščenje notranjosti in pohištva. Ta podskupina vključuje gospodinjske pomočnike/gospodinjske pomočnice, čistilce/čistilke na domu ter pralce/pralke in ročne likarje/likarice perila. Gospodinjski pomočniki/gospodinjske pomočnice in čistilci/čistilke, zajeti v podskupini 9131, "pometajo, sesajo, pomivajo in loščijo tla, perejo in likajo perilo, nabavljajo živila in druge izdelke za gospodinjstvo, pripravljajo hrano, strežejo obroke in opravljajo različna druga gospodinjska dela."*

- 2.3.4 Čepprav delo v gospodinjstvu ne zajema zdravstvene oskrbe, mora biti gospodinjska pomočnica ali pomočnica matere vseeno zmožna dajati zdravila osebam v njeni oskrbi in se odzvati v nujnih primerih, ko je ogroženo življenje osebe, za katero skrbi. Za to mora biti ustrezno usposobljena.
- 2.3.5 Če delodajalca ni ali pa potrebuje pomoč, morajo biti osebe, ki opravljajo te naloge, neodvisne in sposobne organizirati svoj čas. Vzbujaati morajo zaupanje, saj so jim zaupani ključni stanovanja, dojenčki, stari starši, skratka tisto, kar je vsakomur najdragocenejše. Imeti morajo čut odgovornosti, biti sposobne dajati pobude in biti diskretne. Ko prevzemajo polno odgovornost za otroke ali vzdrževane družinske člane, morajo biti sposobne opravljati več opravil hkrati, biti budne, pozorne, prepričljive, potrpežljive, mirne, zmožne koncentracije, znati poslušati, nastopati z avtoriteto in vedeti, kaj je treba storiti v primeru nesreče. Znati se morajo vživljati v kožo drugega in se spoznati na psihologijo, prehrano in higieno.

## 2.4 Značilnosti dela v gospodinjstvih

Delo v gospodinjstvih je negotovo in slabo plačano, ker njegova vrednost ni priznana, med drugim tudi zato, ker ga brezplačno opravljajo gospodinje; ker so delodajalci posamezniki, ki ne morejo ali nočejo plačati več; ker ga opravljajo ženske, ki delajo same in pogosto za več delodajalcev; ker se te ženske ne morejo skupaj organizirati, stavkati, prekiniti proizvodnje, da bi uveljavile svoje zahteve, kot to lahko storijo zaposleni v podjetjih; ker stereotipi, ki bremenijo predstave o teh poklicih ter podobo ženske in matere, zakrivajo resnične veščine, potrebne za njihovo opravljanje; ker je delovno mesto zasebno stanovanje, ki ga ni mogoče nadzorovati, in ker delo pogosto opravljajo nezakonite priseljenke brez pravic.

2.4.1 Negotovost je neločljiva sestavina teh dejavnosti, saj je odvisna od potreb gospodinjev: otroci rastejo in postajajo neodvisni, pomoči potrebni starejši ljudje umirajo, in ko se viri gospodinjstva zmanjšajo, na primer zaradi brezposelnosti, delovno mesto osebe, ki dela v gospodinjstvu, izgine.

## 3. Posebne ugotovitve

### 3.1 Cilji profesionalizacije

#### 3.1.1 Boljša usklajenost družinskega in poklicnega življenja

3.1.1.1 Plačano delo žensk, pogoj za enakost spolov, je ustvarilo potrebo po vzpostavitvi storitev za nadomeščanje dela, ki ga doma opravljajo gospodinje. Družinam je tudi prineslo več denarja, kar je nekaterim omogočilo, da te storitve uporabljajo, to pa ustvarja delovna mesta.

3.1.1.2 Te storitve so se razvile, ker so nujne za doseganje usklajenosti družinskega in poklicnega življenja. Moški in ženske morajo imeti možnost, da se posvečajo svojemu poklicnemu življenju, ne da bi to škodovalo njihovem družinskemu in zasebnemu življenju; v tem primeru je potrebno, da del domačih in družinskih opravil zaupajo drugim.

3.1.1.3 Da bi dosegli uravnoteženo zastopanost moških in žensk na trgu dela in upoštevali nove potrebe, ki jih ustvarja staranje prebivalstva, se bodo morale te storitve v prihodnje še bolj razviti in bodo torej zajemale še več zaposlenih.

#### 3.1.2 Dobra delovna mesta in dobre storitve

3.1.2.1 Za nadaljnji razvoj teh storitev bo treba zagotavljati njihovo kakovost, splošneje uveljaviti že obstoječe oblike usposabljanja, uvajati vseživljenjsko usposabljanje, da bo mogoče vključevati razvojne dosežke, ter izboljšati možnosti za preverjanje znanja. Profesionalizacija teh poklicev pomeni izboljšanje kakovosti tako za stranke in koristnike kot za zaposlene. To je najzanesljivejši način, da bo v prihodnosti mogoče najti kandidate, ki jih bodo želeli opravljati.



### 3.1.3 Boj proti revščini

3.1.3.1 Znano je, da v Evropi živi v revščini več žensk kot moških. Nizke plače in negotovost ter delo na črno, značilnosti dela v gospodinjstvih, so dejavniki socialne izključenosti. V Evropi je največ dela na črno na področju dela v gospodinjstvih, pred gradbeništvo ali gostinstvom<sup>11</sup>.

### 3.1.4 Boj proti delu na črno in nezakonitemu priseljevanju

3.1.4.1 Pri znanih primerih suženjstva v Evropi gre za delavke v gospodinjstvih, ki so nezakonite priseljenke in ki jim delodajalec ne izplačuje plače, ker jim je obljubil dokumente. Te delavke so najbolj ranljive: ne upajo se pritoževati zaradi slabega ravnanja, nasilja in spolnih zlorab, saj se bojijo, da bodo izgnane. Dela v gospodinjstvih bi morala sloneti na selektivnem priseljevanju, ki se trenutno osredotoča na visoko usposobljene osebe. Zaradi demografskega stanja v Evropi se je treba opreti na priseljevanje, da bi zadovoljili potrebe, zlasti v zvezi s starejšimi ljudmi, ki potrebujejo nego.

3.1.4.2 Delo na črno prikrajša delavca za njegovo socialno varstvo, skupnost pa za davke in socialne prispevke. Bremeni podobo in dojemanje dela v gospodinjstvih ter ga spreminja v manjvredno delo, kar napaja stereotype in vleče navzdol celoten poklic. Poleg tega povečuje nevarnost revščine.

3.1.4.3 Zmanjšanje dela na črno v gospodinjstvih zahteva sveženj ukrepov v pravni ureditvi posameznih držav članic - predvsem z zakonodajo na področjih davkov, socialnega zavarovanja, delovnega prava in civilnega prava. Za zaposlovanje na črno in sprejemanje neprijavljenega dela zelo pogosto obstajajo ekonomski razlogi, ker takšna oblika zaposlitve obema stranema ponuja več koristi kot pa prijavljeno delo. Ukrepi držav članic morajo biti usmerjeni v zmanjšanje razlik pri takšnih koristih, prilagoditi pa jih je treba tudi lokalnim družbeno-kulturnim razmeram (medijske kampanje, javne osebnosti kot zgled, informacije o tveganjih dela na črno).

### 3.2 Delovne razmere

3.2.1 Organizirani delodajalci in delavci, včlanjeni v sindikate, so prek pogajanj prišli do kolektivnih pogodb. Na ta napredek se je treba opreti, da bi izboljšali položaj zaposlenih v gospodinjstvih. Treba je izvesti raziskave o kolektivnih pogodbah, ki trenutno urejajo dela v gospodinjstvih v Evropi, in se zgledovati po najboljših praksah, da bi jih širše uveljavili. Prav tako je treba primerjati različne vrste organizacij (podjetja, združenja, zadruge, neposredno zaposlovanje) z vidika pravic delavcev in kakovosti opravljenih storitev.

---

<sup>11</sup> Glej: *Undeclared work in the European Union* (Delo na črno v Evropski uniji), Special Eurobarometer 284, wave 67, 3. oktober 2007, str. 21.

- 3.2.2 V številnih evropskih državah so tako zasebni delodajalci kot zaposleni v gospodinjstvih slabo seznanjeni s svojimi pravicami in dolžnostmi. Delodajalec o gospodinjski pomočnici ali varuški otrok ne razmišlja kot o plačani delavki, ki ima pravice. Zaradi stereotipov jo vidi kot pomoč, ki mu dela uslugo s tem, da mu ponuja nekaj ur dela. Pogosto strani ne podpišeta nobene pogodbe o zaposlitvi in delovni pogoji, plača, dopust, delovni čas, opis nalog, prekinitvev pogodbe in odpravnine niso jasno opredeljeni. Posameznikove pravice in obveznosti morajo postati jasnejše, kar pomeni tudi zaščito za delodajalca, ki se mora bolj zavedati tveganja, v katero se podaja, ko najema osebo, ki naj bi delala pri njem (kraje, nesreče), in svoje odgovornosti.
- 3.2.3 Zdravje in varnost: delo v gospodinjstvih se zmotno dojema kot varno. Pogoste so nesreče, kot so opekline, ureznine, zastrupitve z gospodinjskimi izdelki, padci in električni udari, ki jih povzročajo gospodinjski aparati, še posebej, če se delodajalec ne zaveda, da mora upoštevati varnostne predpise in če zaposlena oseba ni bila opozorjena na nevarnosti in usposobljena, da se jim izogne.
- 3.2.4 Zdravje, porodniški dopust, upokojitvev: porodniški dopust je pogosto priložnost za odpoved, saj delodajalec, ki potrebuje nekoga, da opravlja gospodinjska dela, najame drugo delavko in se ne čuti dolžnega sprejeti nazaj tiste, ki je na porodniškem dopustu. Ker ni organizacije za začasno nadomeščanje, ni možno uresničevanje pravic in te tako ostajajo le teoretične. Sistemi socialne varnosti in pokojninski sistemi se pogosto pokažejo kot neprimerni, ko gre za nekaj ur dela pri več delodajalcih.
- 3.2.5 Usposobljenost in usposabljanje: zahtevane veščine so se dolgo pridobivale z neformalnim učenjem. Že več let se ugotavlja, da prenos tega znanja v družini nazaduje. Mlade matere so ob rojstvu svojega prvega otroka nepripravljene; mladi starši ne znajo več skuhati zdrave hrane, raje imajo industrijsko pripravljeno hrano, ki je eden od vzrokov za debelost otrok. Če bi pripravili seznam nalog in veščin ter jih učili, bi to omogočalo tudi, da bi jih opravljal več ljudi obeh spolov.

V Bruslju, 26. maja 2010

Predsednik  
Evropskega ekonomsko-socialnega odbora

**Mario SEPI**

---