



**Zwiększenie wysiłków na rzecz godnej pracy
dla osób pracujących w gospodarstwie
domowym w UE: X rocznica Konwencji nr
189 MOP dotyczącej osób pracujących w
gospodarstwie domowym z 2011 r.**

Wydarzenie europejskie

28–29 czerwca 2021 r.

Tekst przygotowano do publikacji w czerwcu 2021 r.

ZASTRZEŻENIE: Za informacje i poglądy przedstawione w niniejszym dokumencie wyłączną odpowiedzialność ponoszą poszczególni autorzy. Niekoniecznie odzwierciedlają one oficjalne stanowisko członków stowarzyszenia C189 Alliance, które tworzą: Europejskie Stowarzyszenie Usługodawców na rzecz Osób z Niepełnosprawnością (European Association of Service providers for persons with disabilities, EASPD), Komisja Europejska, Europejska Federacja Związków Zawodowych Pracowników Przemysłu Spożywczego, Rolnictwa i Turystyki (European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions, EFFAT), Europejska Federacja na rzecz Zatrudnienia w Rodzinie i Opieki Domowej (European Federation for Family Employment and Homecare, EFFE), Europejska Federacja na rzecz Usług dla Osób Fizycznych (European Federation for Services to Individuals, EFSI), Międzynarodowa Federacja Pracowników Domowych (International Domestic Workers Federation, IDWF), Biuro MOP na Unię Europejską i kraje Beneluksu, Platforma współpracy międzynarodowej ds. migrantów nieposiadających dokumentów (Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants, PICUM) i UNI Europa. Partnerzy C189 i osoby działające w ich imieniu nie odpowiadają za ewentualne wykorzystanie informacji zawartych w niniejszym dokumencie.

Dla celów cytowania odwołanie do publikacji powinno mieć następującą postać: *C189 European Alliance, 2021, Zwiększenie wysiłków na rzecz godnej pracy dla osób pracujących w gospodarstwie domowym w UE: X rocznica Konwencji nr 189 MOP dotyczącej osób pracujących w gospodarstwie domowym z 2011 r.*

Spis treści

C189 European Alliance — Europejski sojusz na rzecz Konwencji nr 189	4
I – Wstęp	7
II- Ramy prawa pracy i ochrony socjalnej: od luk prawnych po pełne wdrożenie Konwencji nr 189 MOP	9
III — Działania dotyczące niezgłoszonego zatrudnienia pracowników domowych	18
IV — Wyzwania związane z pojawieniem się platform cyfrowych	20
V — Migrujący pracownicy domowi	22
VI — Dalsze działania	25
Refleksje płynące z badań naukowych	26
Nowa polityka równowagi między życiem zawodowym a prywatnym: możliwość sformalizowania pracy opiekuńczej (w gospodarstwie domowym)	26
Wzmacnianie praw poprzez badania aktywistyczne z udziałem organizacji osób pracujących w gospodarstwie domowym	30
Rola prawa UE w zwiększaniu praw pracowników domowych: czas pracy w centrum uwagi.....	34
Skutki Konwencji nr 189 MOP dotyczącej osób pracujących w gospodarstwie domowym w Argentynie, Chile i Paragwaju	40
Bibliografia	44

C189 European Alliance — Europejski sojusz na rzecz Konwencji nr 189

Sojusz C189 jest nieformalną grupą skupiającą europejskie zainteresowane strony zaangażowane pośrednio i bezpośrednio w sektor pracy w gospodarstwie domowym. Partnerzy Sojuszu C189 podzielają pogląd, że X rocznica Konwencji nr 189 MOP dotyczącej osób pracujących w gospodarstwie domowym z 2011 r. to ważny moment na podsumowanie poczynionych postępów i przegląd pozostałych kwestii.

Publikacja niniejszego raportu, wspólne pisma wzywające do ratyfikacji 19 państw członkowskich, które jeszcze tego nie uczyniły, oraz zorganizowanie dwudniowego wydarzenia w trybie online przez sojusz mają na celu zarysować konkretne przykłady, z których mogłyby skorzystać państwa członkowskie w celu poprawy sytuacji pracowników świadczących usługi osobiste i usługi dla gospodarstw domowych. Celem jest także stworzenie okazji do doprecyzowania zobowiązań dotyczących działań i deklaracji głównych zainteresowanych stron oraz zapoczątkowanie szeregu skoordynowanych działań krajowych na rzecz praw pracowników domowych.

Partnerami Sojuszu C189 są:

- **EASPD (European Association of Service providers for persons with disabilities) — Europejskie Stowarzyszenie Usługodawców na rzecz Osób z Niepełnosprawnością**

Europejskie Stowarzyszenie Usługodawców na rzecz Osób z Niepełnosprawnością jest powołaną w 1996 roku europejską organizacją parasolową typu non-profit, reprezentującą obecnie ponad 17 000 usług społecznych i zdrowotnych dla osób z niepełnosprawnością. EASPD promuje równość szans dla osób z niepełnosprawnością dzięki efektywnym, wysokiej jakości systemom usług.

- **Komisja Europejska**

Komisja Europejska jest organem wykonawczym Unii Europejskiej (UE). Pomaga kształtować ogólną strategię UE, proponuje nowe przepisy i polityki UE, monitoruje ich wdrażanie i zarządza budżetem UE. Odgrywa również istotną rolę we wspieraniu rozwoju międzynarodowego i udzielaniu pomocy. Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego odpowiada za politykę UE w zakresie zatrudnienia, spraw społecznych, umiejętności, mobilności pracowników oraz powiązanych programów finansowania UE.

- **EFFAT (European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions) — Europejska Federacja Związków Zawodowych Pracowników Przemysłu Spożywczego, Rolnictwa i Turystyki**

Jako Europejska Federacja Związków Zawodowych reprezentująca 120 krajowych związków zawodowych z 35 krajów europejskich, organizacja ta broni interesów ponad 25 milionów pracowników zatrudnionych w rolnictwie, przemyśle produktów spożywczych i napojów, hotelarstwie i turystyce oraz w sektorze pracy w gospodarstwie domowym. EFFAT jest członkiem EKZZ i europejskiej regionalnej organizacji IUF.

- **EFFE (European Federation for Family Employment and Homecare) — Europejska Federacja na rzecz Zatrudnienia w Rodzinie i Opieki Domowej**

Europejska Federacja na rzecz Zatrudnienia w Rodzinie i Opieki Domowej (EFFE) jest jednym z podmiotów sektora usług osobistych i usług dla gospodarstw domowych (Personal and Household Services, PHS) na szczeblu UE, reprezentującym swoich członków: krajowe organizacje gospodarstw domowych, pracodawców, osób pracujących w gospodarstwie domowym i opiekunów do dzieci.

EFFE powstała w 2012 roku i dąży w szczególności do uznania i rozwoju modelu zatrudnienia bezpośredniego (zwanego również zatrudnieniem w domu lub w rodzinie) na szczeblu europejskim. Model ten charakteryzuje się umownym stosunkiem pracy między dwiema osobami fizycznymi, bez celu handlowego lub zarobkowego.

- **[EFSI \(European Federation for Services to Individuals\) — Europejska Federacja na rzecz Usług dla Osób Fizycznych](#)**

EFSI jest głosem branży usług osobistych i usług dla gospodarstw domowych (PHS) na szczeblu europejskim. Reprezentuje krajowe stowarzyszenia, organizacje pracodawców, dostawców usług PHS oraz firmy zaangażowane w rozwój tych usług w Europie. Dzięki swoim członkom EFSI jest obecna w 21 państwach członkowskich UE.

- **[International Domestic Workers Federation \(IDWF\) — Międzynarodowa Federacja Pracowników Domowych](#)**

IDWF jest organizacją członkowską, zrzeszającą osoby zatrudnione w gospodarstwie domowym i świadczące usługi dla gospodarstw domowych. Osobą taką jest każda osoba zajmująca się pracą w gospodarstwie domowym w ramach stosunku pracy. Zdaniem IDWF praca w gospodarstwie domowym jest pracą i wszystkie osoby zatrudnione w gospodarstwie domowym i świadczące usługi dla gospodarstw domowych zasługują na takie same prawa, jak wszyscy inni pracownicy. Celem federacji jest zbudowanie silnej, demokratycznej i zjednoczonej globalnej organizacji osób pracujących w gospodarstwie domowym i świadczących usługi dla gospodarstw domowych, która będzie chronić i promować ich prawa na całym świecie.

Według stanu na kwiecień 2021 r. IDWF ma 81 członków z 63 krajów, reprezentując ponad 590 000 pracowników domowych i świadczących usługi dla gospodarstw domowych. Większość z nich stanowią związki zawodowe; są też stowarzyszenia, sieci i spółdzielnie pracownicze.

- **[Biuro MOP na Unię Europejską i kraje Beneluksu](#)**

Międzynarodowa Organizacja Pracy jest agencją ONZ zajmującą się problematyką pracowniczą. Ustala ona międzynarodowe standardy pracy, promuje prawa pracy i zachęca do tworzenia godnych warunków zatrudnienia, zwiększania ochrony socjalnej i wzmacniania dialogu na tematy związane z pracą.

Biuro MOP na Unię Europejską i kraje Beneluksu reprezentuje Międzynarodową Organizację Pracy z jednej strony wobec krajów Beneluksu (Belgia, Holandia i Luksemburg) a z drugiej strony wobec instytucji Unii Europejskiej, w szczególności Komisji Europejskiej, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego, Rady Ministrów i Rady Europejskiej. Biuro czynnie rozwija strategiczne partnerstwo MOP-UE, zarówno jako podmiot regionalny, jak i globalny.

- **[Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants \(PICUM\) — Platforma współpracy międzynarodowej ds. migrantów nieposiadających dokumentów](#)**

Platforma współpracy międzynarodowej ds. migrantów nieposiadających dokumentów (PICUM) reprezentuje sieć 168 organizacji członkowskich w 34 krajach, działających na rzecz zapewnienia sprawiedliwości społecznej i praw człowieka migrantom nieposiadającym dokumentów. Skupiając szeroki wachlarz doświadczeń i wiedzy, PICUM jest łącznikiem między realiami lokalnymi a debatami toczącymi się w sferze polityk.

- **UNI Europa**

UNI Europa jest Europejską Federacją Związków Zawodowych zrzeszającą 7 milionów pracowników sektora usług. Reprezentuje sektory stanowiące trzon życia gospodarczego i społecznego w Europie. Siedziba UNI Europa mieści się w centrum Brukseli. Organizacja reprezentuje 272 krajowe związki zawodowe z 50 krajów, m.in. z następujących branż: handel, bankowość, ubezpieczenia i banki centralne, gry, usługi graficzne i opakowania, fryzjerstwo i kosmetyka, usługi z zakresu technologii informacyjno-komunikacyjnych, media, rozrywka i sztuka, usługi pocztowe i logistyka, opieka prywatna i ubezpieczenia społeczne, sprzątanie budynków i usługi ochrony, sport zawodowy i rekreacja, usługi profesjonalne (menedżerskie) oraz praca tymczasowa.

I – Wstęp

W czerwcu 2021 roku przypada X rocznica przyjęcia Konwencji nr 189 MOP dotyczącej osób pracujących w gospodarstwie domowym z 2011 r. Definiując pracę w gospodarstwie domowym jako wszelką pracę wykonywaną w ramach stosunku pracy i zawodowo, w gospodarstwie domowym (gospodarstwach domowych) lub na jego (ich) rzecz w celu świadczenia usług głównie na potrzeby członków gospodarstwa domowego, Konwencja określała historyczny zestaw międzynarodowych standardów mających na celu poprawę warunków pracy w tym sektorze.

W UE 27 pracuje niemal 9,5 mln pracowników domowych — na szczeblu UE określanych również jako pracownicy branży usług osobistych i usług dla gospodarstw domowych (PHS) — **przy czym 90% z nich to kobiety**¹². Pracownicy wykonujący odpłatną pracę w gospodarstwie domowym nie stanowią jednorodnej grupy; różnią się pod względem formy pracy, zatrudnienia i wykonywanych zadań, a także narodowości, statusu pobytowego i cech indywidualnych. **Spośród nich 6,3 mln to pracownicy oficjalni a co najmniej 3,1 mln — niezgłoszeni**³. Sektor bazuje na pracownikach mobilnych i migrujących, z których wielu pada ofiarą systematycznego łamania praw pracowniczych, a niekiedy przemocy i innych nadużyć. Sektor się rozwija⁴, jednak bez odpowiedniej uwagi jego pracownicy nie będą uzyskiwać wynagrodzenia wystarczającego na utrzymanie a niektórzy wciąż nie będą mogli związać końca z końcem i nie będą objęci skutecznym zabezpieczeniem społecznym. Konwencję ratyfikowało dotychczas osiem państw członkowskich UE⁵. Mimo powszechnej mobilizacji, jaka miała miejsce po przyjęciu konwencji⁶, kwestia poprawy praw pracowników domowych i pracowników opiekuńczych pozostaje w Europie aktualna bardziej niż kiedykolwiek.

W niniejszym raporcie partnerzy Sojuszu C189 starają się przedstawić przegląd głównych wyzwań stojących przed sektorem pracy w gospodarstwie domowym, umożliwiając jednocześnie niektórym organizacjom i badaczom zwrócenie uwagi na prowadzone przez nich prace⁷. Uzupełnieniem raportu mają być: Globalne badanie MOP „*Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*”

¹ Lebrun, JF. (2020).

² W swoim Globalnym raporcie o pracy w gospodarstwie domowym (2021 Global report on domestic work) z 2021 r. MOP szacuje, że w Europie Północnej, Południowej, Zachodniej i Wschodniej liczba pracowników domowych wynosi 2,7 mln. Różnica w stosunku do liczby podanej w niniejszym dokumencie wynika z różnic metodologicznych, ponieważ ze względu na ograniczoną dostępność mikro danych dotyczących zawodów (kody ISCO) na poziomie czterocyfrowym szacunki MOP nie obejmują osób pracujących w gospodarstwie domowym, a zatrudnionych za pośrednictwem usługodawców. Szacunki statystyczne przedstawione przez Jeana-François Lebruna, na których bazuje raport, obejmują zarówno pracowników domowych zatrudnionych przez gospodarstwa domowe, jak i przez usługodawców. Dalsze informacje — zob. MOP (2021) i Lebrun, JF. (2020).

³ Pracę niezgłoszoną definiuje się jako działalność zarobkową, która jest co do swojego charakteru zgodna z prawem, ale nie została oficjalnie zgłoszona. Należy zauważyć, że na szczeblu międzynarodowym praca niezgłoszona jest zwykle określana jako „praca nieformalna”.

⁴ Starzenie się społeczeństwa i udokumentowane preferowanie przeżywania okresu starości w domu, a nie w instytucjach, to jedno z głównych czynników rosnącego popytu na usługi PHS. Dalsze informacje — zob. Eurofound (2013).

⁵ Belgia, Finlandia, Irlandia, Malta, Niemcy, Portugalia, Szwecja i Włochy — z grona 32 państw-stron konwencji na całym świecie.

⁶ Była to na przykład współpraca MOP i UE w ramach różnych projektów dotyczących pracy w gospodarstwie domowym, decyzja Rady z dnia 28 stycznia 2014 r. upoważniająca państwa członkowskie do ratyfikowania konwencji w interesie Unii Europejskiej czy wnioski Rady przyjęte w grudniu 2020 r. w okresie prezydencji niemieckiej, w których zachęcono państwa członkowskie UE do rozważenia znaczenia Konwencji nr 189 dla godnej pracy i praw pracowników domowych.

⁷ Do udziału w tworzeniu niniejszego raportu zaproszono wyłącznie ekspertów, którzy odpowiedzieli na zaproszenie do udziału, ważne od stycznia do marca 2021 r.

(Urzeczywistnienie godnej pracy dla osób pracujących w gospodarstwie domowym: postęp i perspektywy w 10 lat od przyjęcia Konwencji nr 189 MOP dotyczącej osób pracujących w gospodarstwie domowym z 2011 r.) oraz dyskusje, które odbędą się podczas wydarzenia online zaplanowanego na 28–29 czerwca 2021 r. Raport zawiera wiele odesłań do bardziej szczegółowej literatury. W raporcie podkreślono ducha współpracy między partnerami sojuszu. Raport kładzie podwaliny pod konkretne zmiany w przyszłości, które będą korzystne dla pracowników.

II- Ramy prawa pracy i ochrony socjalnej: od luk prawnych po pełne wdrożenie Konwencji nr 189 MOP

Usługi osobiste i usługi dla gospodarstw domowych (Personal and Household Services, PHS) a co za tym idzie, praca w gospodarstwie domowym, były często wykluczane z tradycyjnych ram stosunków przemysłowych. **Duża liczba kobiet w tym sektorze, w połączeniu z historycznym przekonaniem, że praca ta jest nieodpłatna, sprawiła, że praca w gospodarstwie domowym nie jest objęta ramami regulacyjnymi.** Ratyfikacja Konwencji nr 189 MOP dotyczącej osób pracujących w gospodarstwie domowym z 2011 r. jest pierwszym krokiem w kierunku oficjalnego uznania tego sektora. Otwiera ona drogę do podniesienia statusu osób pracujących w gospodarstwie domowym do takiego samego poziomu, jak innych pracowników z innych sektorów. Spośród 6,3 mln oficjalnych pracowników domowych w Europie niemal 2 mln nie korzysta z takich praw pracowniczych i ochrony socjalnej, jak inni pracownicy w danym kraju⁸⁹. Na przestrzeni ostatnich 10–15 lat podjęto szereg środków w zakresie polityki oraz innych inicjatyw mających na celu wzmocnienie praw pracowników domowych i Konwencja nr 189 MOP dotycząca osób pracujących w gospodarstwie domowym z 2011 r. jest prawdopodobnie najważniejszą z nich. Stanowi ona, między innymi, że pracownikom domowym muszą przysługiwać prawa równoważne prawom innych pracowników.

W wielu krajach UE podjęto istotne działania w celu przekształcenia niezgłoszonych miejsc pracy w tym sektorze w miejsca normalnego zatrudnienia, objęte skuteczną ochroną prawa pracy i ochroną socjalną. Działania te realizowano głównie w formie dotacji publicznych dla profesjonalnych usługodawców, zachęt społeczno-fiskalnych dla gospodarstw domowych, zwolnień z podatków i składek na ubezpieczenie społeczne lub platform internetowych ułatwiających zgłaszanie pracowników przez użytkowników końcowych. Utrzymują się jednak znaczne luki w zakresie praw i ochrony, inwestycji i regulacji.

Pracownicy domowi są narażeni na złe warunki pracy i brak bezpieczeństwa związany z lukami w systemie ochrony gospodarczej i społecznej. Są to m.in. luki w zakresie praw pracowniczych, ochrony socjalnej, posiadania przedstawicieli i egzekwowania praw¹⁰. Brak struktur negocjacji zbiorowych w tym sektorze przyczynia się do luk regulacyjnych i do braku skutecznego wykonywania przysługujących praw. Wysoki stopień niesformalizowania pracy domowej ma niekiedy swoje źródło w ogólnych zwolnieniach i lukach prawnych, a często jest wynikiem luk w stosowaniu praw. **Wiele krajów wprowadziło szczegółowe regulacje ustawowe dotyczące pracy w gospodarstwie domowym.** Wprowadzanie szczegółowych regulacji może być właściwe, żeby dostosować je do sektora, jednak kilka z nich¹¹ istnieje głównie po to, aby obniżyć koszty zatrudnienia pracownika domowego i są one dyskryminujące, wiążąc się zwykle ze złymi warunkami pracy (np. nadmierna liczba godzin pracy lub dyżurów) i mniejszymi prawami (wynikającymi z niższych składek na ubezpieczenie społeczne)¹².

⁸ Lebrun, JF. (2020).

⁹ Liczba 2 mln jest szacunkową liczbą pracowników domowych, którzy nie są objęci ochroną prawną w jednakowym stopniu jak inni pracownicy. Tę liczbę należy powiększyć o pracowników domowych, którzy nie korzystają ze skutecznego wykonywania swoich praw pomimo zadowalających ram prawnych. Jak dotąd brak szacunkowych danych na temat liczebności tej grupy.

¹⁰ Dalsze informacje na temat ram analitycznych luk w ochronie — por. Grimshaw et al. (2016) i ich zastosowanie do sektora pracy w gospodarstwie domowym w: Ramos Martin, N. i Munoz Ruiz, A. (2020).

¹¹ Na przykład hiszpański Specjalny Program dla Pracowników Domowych, który nie zapewnia dostępu do zasiłku dla bezrobotnych, lub przepisy niemieckiego kodeksu cywilnego („*Bürgerliches Gesetzbuch*”) dotyczące czasu pracy, które wykluczają pracowników domowych zamieszkujących w danym gospodarstwie domowym.

¹² Zob. Ramos Martin, N. i Munoz Ruiz, A. (2020).

Osoby pracujące w gospodarstwie domowym zostały poważnie dotknięte pandemią wirusa COVID-19. Z szacunków MOP wynika, że w Europie Północnej, Południowej i Zachodniej w początkowej fazie pandemii poważnie dotkniętą sytuacją było 37% pracowników domowych. W połowie kwietnia 2021 r. liczba ta wzrosła do 50%. (Zob. MOP 2020)

Od wybuchu pandemii podkreślano i uznawano zasadniczą rolę osób pracujących w gospodarstwie domowym w świadczeniu pośrednich i bezpośrednich usług opiekuńczych na rzecz osób w najtrudniejszej sytuacji. **Kryzys COVID-19 pokazał również, że nadal potrzebna jest pilna interwencja normatywna, aby zapewnić wszystkim pracownikom domowym dostęp do podstawowej ochrony socjalnej**, na którą zasługuje każdy pracownik w razie niezdolności do pracy z przyczyn

od niego niezależnych, w razie utraty pracy lub osiągnięcia wieku emerytalnego. Kobiety są szczególnie narażone na ubóstwo z starszym wiekiem¹³. Ze względu na dużą liczbę kobiet w tym sektorze, mających niewielki dostęp do zabezpieczenia społecznego, konieczne jest podjęcie natychmiastowych działań w celu zapobiegania ubóstwu starszych kobiet. Należy również podkreślić szczególną sytuację pracowników migrujących, którzy utrzymują rodziny za granicą, wnosząc wkład do systemów ochrony socjalnej zarówno w krajach, w których mieszkają i pracują, jak i w krajach pochodzenia. Konieczne są również działania mające na celu zapewnienie im odpowiedniej ochrony socjalnej i wynagrodzeń.

Platforma Ad-PHS

W okresie od grudnia 2018 r. do grudnia 2020 r. partnerzy projektu Rozwoju obszaru usług osobistych i usług dla gospodarstw domowych (*Advancing Personal and Household Services, Ad-PHS*) przyczynili się do stworzenia kompleksowego wsparcia, ukierunkowania i doradztwa dla władz publicznych w opracowywaniu polityk PHS.

Efektem projektu było ugruntowanie ogólnej wiedzy na temat PHS w całej UE oraz poprawa rozumienia kontekstu i regulacji w 21 państwach członkowskich UE. Dzięki serii warsztatów i seminariów przeprowadzonych w ramach projektu kluczowe krajowe zainteresowane strony mogły się podzielić wiedzą na temat sektora i zwiększyć świadomość konkretnych sytuacji.

Na użytek władz publicznych i krajowych zainteresowanych stron z sektora PHS opracowano zestaw dostosowanych do potrzeb wytycznych dotyczących platform i sieci cyfrowych, spółdzielni pracowniczych, programów bonów socjalnych, negocjacji zbiorowych i struktur dialogu społecznego, praw i obowiązków pracodawców i pracowników oraz profesjonalizacji. Wytyczne te, obejmujące zarówno przegląd teoretyczny, jak i praktyczne porady dotyczące opracowywania i doskonalenia polityk w zakresie usług PHS, posłużyły jako przyczynek do refleksji na szczeblu krajowym na temat obszarów wymagających poprawy oraz istniejących wyzwań i przeszkód.

Korzystając z wyników projektu Ad-PHS, kilka zainteresowanych stron z UE zawiązało sojusz C189. Wychodząc z założenia, że konieczne są dalsze działania na szczeblu europejskim i krajowym, zainteresowane strony pragną się przyczynić do umocnienia platformy Ad-PHS.

Dalsze informacje: www.ad-phs.eu

©Ad-PHS



¹³ Zob. Eurostat (2020).

Ponadto, **wiele krajów wprowadziło specjalne regulacje dotyczące pracy dorywczej, zgodnie z którymi, jeśli usługa jest świadczona nieregularnie lub poniżej pewnego progu (np. 4 godzin tygodniowo), pracodawcy są zwolnieni z określonych obowiązków**, w tym z obowiązku zgłoszenia pracownika. O ile cel takich zwolnień jest zrozumiały z punktu widzenia użytkownika, o tyle jest on znacznie mniej uzasadniony z perspektywy pracownika domowego, który może pracować na tych zasadach u różnych pracodawców.

Trudności z regulacją sektora są bezpośrednio powiązane z jego cechami charakterystycznymi:

- **Praca w gospodarstwie domowym jest wyraźnie zróżnicowana pod względem zakresu**, ponieważ pracownicy domowi zapewniają zarówno opiekę bezpośrednią (nad osobami starszymi, z niepełnosprawnościami lub dziećmi), jak i opiekę pośrednią (sprzątanie, prowadzenie domu) w gospodarstwach domowych. W związku z tym MOP uważa, że pracownicy domowi zaliczają się do pracowników opiekuńczych¹⁴.
- **Różne formy pracy** (z zamieszkaniem lub bez, praca dla jednego lub wielu pracodawców) i **różne formy zatrudnienia** (agencje pośrednictwa pracy, organizacje usługodawcze, umowy z użytkownikami końcowymi lub działalność na własny rachunek) **mogą się przyczyniać do niestabilności zatrudnienia**. Pracownicy często wykonują pracę indywidualnie i nie mają kontaktu z innymi, przez co nie mogą się umacniać, wymieniać informacji i umiejętności technicznych ani łączyć sił w obliczu wspólnych wyzwań. Analogicznie, gdy pracodawcą jest użytkownik końcowy, korzystający z pomocy w gospodarstwie domowym przez kilka godzin w tygodniu, może on mieć trudności z wypełnieniem licznych obowiązków związanych z zatrudnieniem, zwłaszcza że może również należeć do słabszej grupy społecznej. W niektórych wypadkach obie strony napotykają na niezwykle wysokie bariery i potrzebują zbiorowego wsparcia.
- **Miejscem pracy jest dom osób korzystających z usług opiekuńczych, co oznacza, że pracownicy domowi są niewidoczni**. Utrudnia to monitorowanie ich sytuacji przez rządy i partnerów społecznych. Pracodawcy są rozproszeni; brak obowiązku przystąpienia do grupy pracodawców, a nawet konsultacji z grupą pracodawców w sprawie standardów i praktyk branżowych. Praca w gospodarstwie domowym jest również sektorem, w którym zazwyczaj występuje nierównowaga sił między pracownikiem a użytkownikiem końcowym, co naraża pracowników na zwiększone ryzyko, dyskryminację, przemoc i molestowanie w miejscu pracy (w tym przemoc uwarunkowaną płcią), wykorzystanie i podatność na zagrożenia, zwłaszcza w przypadku pracowników zamieszkujących w danym gospodarstwie domowym i migrujących. Istnienie organizacji pracowników domowych i pracodawców zatrudniających takie osoby mogłoby ułatwić proces wyrównywania poziomów płac i stworzyć podobne warunki pracy w całym sektorze.
- **Na sektorze odbijają się założenia kulturowe, że praca w gospodarstwie domowym nie wymaga umiejętności i nie jest zawodem, ale po prostu pracą kobiety wykonywaną często bez wynagrodzenia**. Umiejętności związane z opieką są często nieuznawane przez organizacje zawodowe, co sprawia, że różnorodne umiejętności tych pracowników nie uzyskują uznania. Pracownicy migrujący również mają większe trudności z przyjęciem i uznaniem ich kwalifikacji

¹⁴ Zgodnie z Konwencją nr 189 MOP osoby pracujące w gospodarstwie domowym są to pracownicy pozostający w stosunku pracy i pracujący zawodowo w prywatnym(-ych) gospodarstwie(-ach) domowym(-ych) lub na jego (ich) rzecz. Praca w gospodarstwie domowym nie jest definiowana według zadań, ale jej cechą wyróżniającą jest miejsce pracy. Włączenie pracowników domowych do kategorii pracowników opiekuńczych oznacza zatem, że świadczenie opieki obejmuje nie tylko pomoc osobistą, ale także nierelacyjną, pośrednią pracę opiekuńczą, np. sprzątanie i gotowanie, które zapewniają niezbędne warunki wstępne dla świadczenia opieki osobistej. Zob. MOP (2018).

zagranicznych. Wiele umiejętności ma również charakter domyślny lub nie jest ukierunkowanych na zadania. Weźmy na przykład opiekę pod względem emocjonalnym i opiekę relacyjną, istotne aspekty codziennej opieki, które są całkowicie niedoceniane w obecnych systemach. Między innymi to właśnie często prowadzi do sytuacji, że niektórzy pracodawcy nie postrzegają siebie jako pracodawców i nie występują oficjalnie w roli pracodawcy.

Sektor charakteryzuje się zatem **rozdrobnieniem ram prawnych dotyczących pracowników oraz złożonością przepisów**. Pracownicy z jednego obszaru prawnego często napotykają na szereg trudności i warunki pracy, które są zupełnie nieuregulowane. Obecne przeszkody prawne uniemożliwiają pracodawcom i związkom zawodowym prowadzenie negocjacji w całym sektorze i utrwalają istniejące nierówności. Ramy prawne niekoniecznie są w praktyce doskonałe, a pełne wdrożenie praw pracowników domowych wymaga zazwyczaj silnego zaangażowania partnerów społecznych i społeczeństwa obywatelskiego a także nowatorskich rozwiązań. Pod tym względem sektorowe negocjacje zbiorowe i konstruktywny dialog społeczny między związkami zawodowymi a pracodawcami zwiększą prawa pracowników i wesprą pracodawców w tworzeniu sprawiedliwych i bezpiecznych miejsc pracy.

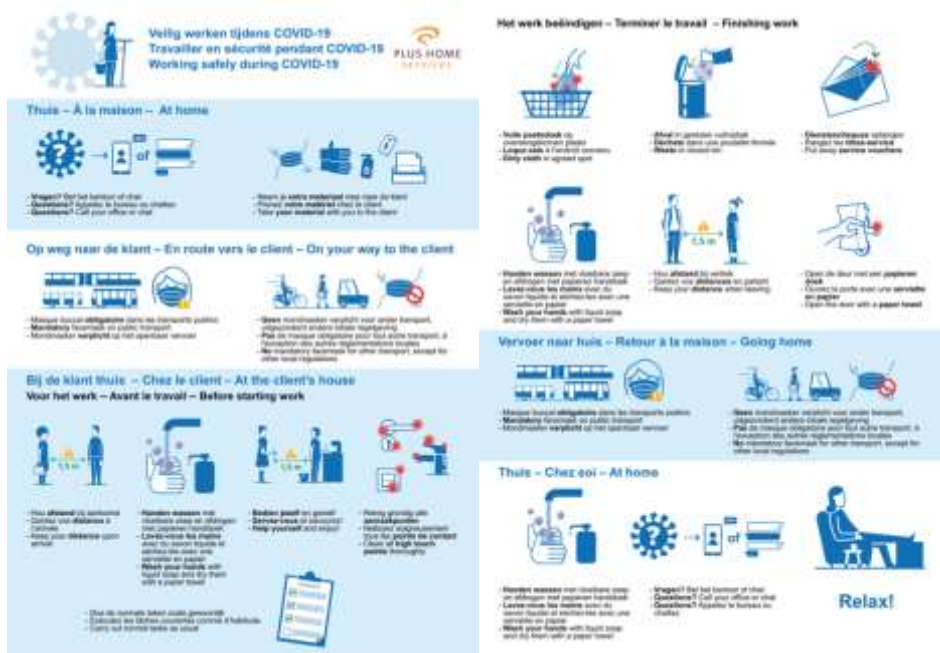
Dbajmy o prace domowe (i tych, którzy je wykonują) – Belgia

Bezpieczny powrót do pracy! To było główne wyzwanie, z którym od początku pandemii musiały się zmierzyć firmy obsługujące bony usługowe. Przy wsparciu wielu wewnętrznych i zewnętrznych ekspertów ds. prewencji i wirusologów, Grupa Daenens opracowała ramy szkoleniowe i prewencyjne, aby zapewnić bezpieczne i zrównoważone środowisko pracy w okresie zagrożenia wirusem COVID-19.

Kampania była skierowana zarówno do klientów, jak i pracowników domowych i miała na celu trwałą zmianę zachowań. Od samego początku uważano, że ważniejsze jest nauczenie pracowników właściwych zachowań polegających na ograniczaniu kontaktów, myciu rąk, higienie kichania i odpowiednim stosowaniu środków ochrony. W ramach kampanii przygotowano:

- wizualne karty informacyjne w ośmiu językach z bardzo przejrzystymi informacjami dla pracowników domowych,
- wizualne wskazówki dotyczące świadczenia pracy w gospodarstwie domowym i podstawowych zasad zapobiegania rozprzestrzenianiu wirusa, z uwzględnieniem dbałości o serdeczne relacje,
- indywidualne szkolenie dla pracowników domowych w zakresie wytycznych, a następnie comiesięczne spotkania w celu omówienia codziennego wdrażania wytycznych,
- film „dzień pracy zabezpieczony przed wirusem” ze scenorysem,
- wyposażenie biura — naklejki i arkusze z myślą o utrzymaniu bezpieczeństwa w biurze,
- kluczowy czat z zespołem 12 osób odpowiadających na pytania pracowników domowych w językach: holenderskim, francuskim, angielskim i polskim. Czat nie ma wprawdzie zastąpić kontaktów z koordynatorami, ale daje pracownikom domowym dodatkową możliwość zadawania pytań, wyrażania wątpliwości i obaw lub szybkiego uzyskania wskazówek i wyjaśnień,
- aktualne najpotrzebniejsze informacje (FAQ) na temat wirusa oraz kwestii finansowych, administracyjnych i bezpieczeństwa.

Dalsze informacje: www.safelybacktowork.eu



The Great Care Coop — Irlandia

The Great Care Co-op jest pierwszą w Irlandii, wielokrotnie nagradzaną spółdzielnią należącą do opiekunów. Jest to zupełnie nowy model opieki domowej; spółdzielnia została założona w 2020 roku przez grupę dziewięciu migrantek, które mają razem ponad 70 lat doświadczenia zawodowego w świadczeniu usług opiekuńczych.

Jest to przykład tego, jak powinna wyglądać świetna opieka i godna praca dzięki tworzeniu godnych i stałych miejsc pracy oraz wspieranie pozytywnego starzenia się, gdzie podopieczni mogą nie opuszczać swoich domów i społeczności. Spółdzielnia inwestuje w opiekunów, dając im prawo głosu w podejmowaniu decyzji biznesowych, dotyczących np. grafików, co pozwala im zachować równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, być wysłuchanym i mieć wpływ na swoją codzienną pracę. Co bardzo ważne, spółdzielnia zapewnia opiekunom lepsze wynagrodzenie i emerytury.

Ten model pracy jest inspirowany sukcesem [Buurtzorg](#) w Holandii, gdzie pielęgniarki stworzyły w lokalnych społecznościach samodzielnie zarządzane zespoły, aby zapewnić swoim pacjentom lepszą opiekę w ich domach. Model ten wzbudził odzew wśród współzałożycielek spółdzielni z uwagi na ich wieloletnie własne doświadczenia związane ze złymi warunkami pracy, niskimi płacami i złym traktowaniem.

Spółdzielnia powstała w następstwie dwóch dekad prowadzenia kampanii na rzecz praw i uznania migrujących pracowników domowych w Irlandii w ramach Domestic Workers Action Group (DWAG). DWAG przez siedem lat z powodzeniem prowadziła kampanię na rzecz wprowadzenia konwencji MOP nr 189 w Irlandii, dzięki czemu kraj ten ratyfikował tę konwencję jako trzeci w UE. Grupa wywodzi się ze środowisk działających na rzecz praw człowieka i równouprawnienia, stąd jej dążenie do zmiany biurokratycznych, tradycyjnych sposobów pracy i wprowadzenia niehierarchicznej struktury ceniącej zarówno pracowników, jak i osoby korzystające z opieki. Spółdzielnia dąży do zmiany systemowej w opiece domowej, aby przywrócić sprawiedliwość w tym silnie sprywatyzowanym sektorze. Spółdzielnia uważa, że organizacje opiekuńcze powinny być kontrolowane przez tych ludzi, którzy zapewniają opiekę i korzystają z niej.

Dalsze informacje: <https://www.thegreatcarecoop.ie/>

Projekt jest współfinansowany przez rząd Irlandii i Europejski Fundusz Społeczny w ramach EFS PEIL 2014–2020.



Zapewnienie pracownikom domowym dobrostanu i bezpieczeństwa w pracy — Belgia

„Fundusz Szans Zatrudnienia”, założony w 2017 r. po zawarciu sektorowego zbiorowego układu pracy przez partnerów społecznych systemu bonów usługowych, ma przede wszystkim na celu realizację działań przyczyniających się do zwiększenia wykonalności i zwinności pracy. Prowadzone są trzy główne rodzaje działań:

- badania psychologiczne, medyczne i fizyczne dotyczące ograniczeń w zawodzie i pragmatycznych odpowiedzi, których można udzielić. W 2018 r. przeprowadzono badanie sektora i ocenę poziomu zadowolenia wśród pracowników domowych. Badanie wykazało, że powszechnie oczekują oni większego szacunku, zapewnienia odpowiedniego wyposażenia, szkoleń i bezpiecznego środowiska pracy.
- zwiększanie świadomości i szkolenie podmiotów realizujących bony usługowe. Na podstawie wyników badania z 2018 r. Fundusz rozpoczął serię szkoleń dla pracowników domowych. Następnie wprowadzono szkolenia online dla personelu pomocniczego oraz dni zarządzania dla menedżerów HR.
- w latach 2019, 2020 i 2021 przeprowadzano (co roku na inny temat) kampanie publiczne zmierzające do zwiększenia świadomości znaczenia roli klientów. Kampanie te są skierowane głównie do klientów, ale usługodawcy również są mile widziani. Dla zwiększenia oddziaływania, wyemitowano humorystyczne filmy przedstawiające belgijskich VIP-ów pracujących bez odpowiedniego wyposażenia; oglądalność w mediach społecznościowych sięgnęła ponad 200 tys. wyświetleń. Prowadzenie kampanii w sieciach społecznościowych pozwoliło dotrzeć do nowej grupy odbiorców, która stała się następnie bardziej zaangażowana i żywiej reagowała. Belgijskie media również wsparły inicjatywę i nadawały komunikaty radiowe. Kampanie te są obecnie dobrze znane.

Dalsze informacje: <https://www.tousrespectueux.be/>



© FDS/WBF

Program szkoleń PRODOME: mocne strony i możliwe udoskonalenia w przyszłości — Belgia, Francja, Hiszpania i Włochy

Celem projektu Erasmus + SSA PRODOME było przyczynienie się do uznania i profesjonalizacji pracowników domowych w Europie. Wobec tego jednym z najważniejszych efektów było opracowanie europejskiego programu szkoleń o następujących podstawowych cechach:

- 3. poziom ERK i 10 punktów ECVET,
- 9 modułów i 300 godzin, w tym 180 godzin szkolenia mieszanego i 120 godzin szkolenia w miejscu pracy,
- sprawdzony przez 58 pracowników usług domowych w 2 krajach; wskaźnik ukończenia modułów: 96%, wskaźnik zadowolenia uczestników: 98%, a trenerów: 100% w kategorii treści i czasu trwania,
- 7 uczestników (12%) znalazło pracę tuż po ukończeniu

szkolenia.

Niektóre z głównych wniosków sformułowanych po przeprowadzeniu szkolenia:

-Rekrutacja: wstępny test oceniający umiejętności językowe i podstawowe wymagane do udziału w szkoleniu i wstępne szkolenie dla potrzebujących uczestników ułatwiłyby w przyszłości osiągnięcie lepszych wyników.

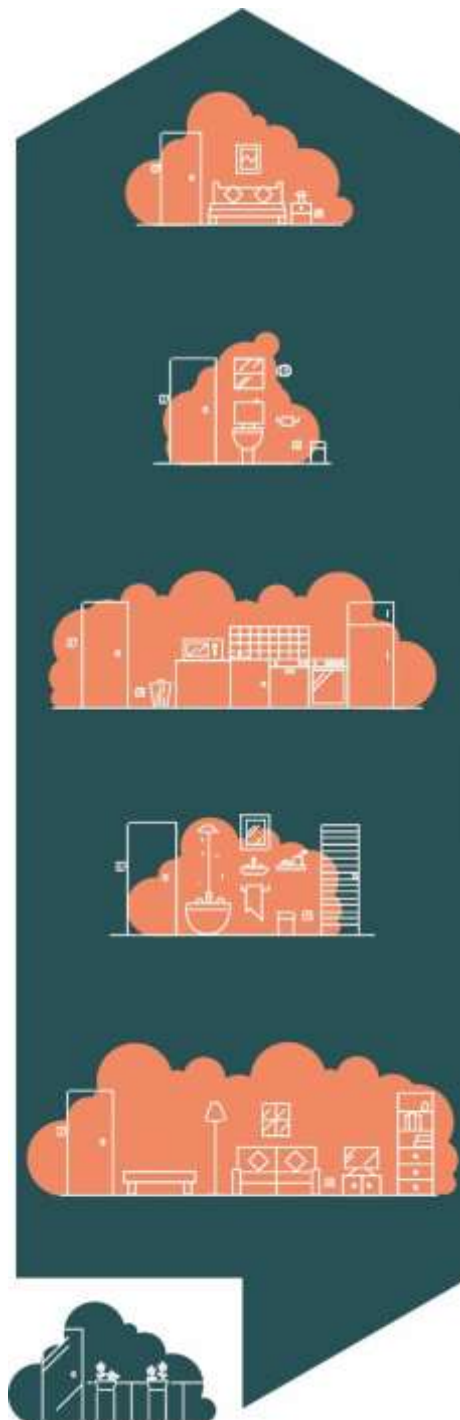
-Szkolenie:

- kluczem do zapobiegania porzucaniu nauki były modułowość i elastyczność,
- treść szkolenia online może być bardziej graficzna i prostsza, żeby ułatwić proces uczenia się kursantom zagranicznym,
- na koniec szkolenia można dodać doradztwo zawodowe, aby zwiększyć szanse na zatrudnienie.

- Szkolenie w miejscu pracy:

- szczególnie korzystne może być szkolenie wstępne dla kursantów zagranicznych,
- należy zaproponować wynagrodzenie odpowiednio do ram prawnych danego kraju,
- pomocny mógłby być opiekun, zwłaszcza w przypadku nadzoru na miejscu.

Dalsze informacje: www.prodome.eu



©PRODOME

Zaangażowanie partnerów społecznych na rzecz bezpieczeństwa pracowników domowych — *Włochy*

We Włoszech pracownicy domowi zgłaszają około 5 tys. wypadków przy pracy rocznie, przy czym najczęściej rozpoznawanymi chorobami zawodowymi są schorzenia układu ruchu i układu oddechowego. Art. 27 Krajowego Układu Zbiorowego Pracy (CCNL) w sprawie pracy w gospodarstwie domowym stanowi, że każdy pracownik ma prawo do bezpiecznego i higienicznego środowiska pracy w gospodarstwie domowym.

Z myślą o zapewnieniu prawidłowych i pełnych informacji zarówno pracownikom domowym, jak i pracodawcom oraz wsparciu konkretnego wdrożenia art. 27, Ebincolf (krajowy dwustronny organ pracodawców i pracowników domowych) opracował pięć podręczników dotyczących bezpieczeństwa pracy w sektorze gospodarstw domowych. Skupiają się one na pięciu tematach: sprzątanii i higienie w gospodarstwie domowym, energii elektrycznej w domu, drabinach i stołkach, korzystaniu z gazu oraz na przenoszeniu i podnoszeniu ciężkich przedmiotów.

Poza tym działania szkoleniowe promowane przez Ebincolf obejmują specjalne programy szkoleniowo-informacyjne w zakresie bezpieczeństwa w pracy, mające na celu zapewnienie pracownikom usług domowych, opiekunom i opiekunom do dzieci wiedzy i umiejętności potrzebnych do jak najlepszego wykonywania pracy z zachowaniem pełnego bezpieczeństwa. Od 2015 roku organ dwustronny finansuje działania w zakresie szkoleń i kwalifikacji (certyfikat UNI 11766:2019), oferując 10 000 pracownikom w całym kraju całkowicie bezpłatnie 30 000 godzin zajęć i szkoleń. Ze względu na dobre wyniki, partnerzy społeczni zwiększyli środki finansowe na szkolenia dla pracowników domowych na kolejne lata.

Dalsze informacje na temat bezpieczeństwa pracy w gospodarstwie domowym i zapobiegania wypadkom można znaleźć w poniższym raporcie:

<https://www.osservatoriolavorodomestico.it/rapporto-annuale-lavoro-domestico-2020>



©Ebincolf

III – Działania dotyczące niezgłoszonego zatrudnienia pracowników domowych

Zjawisko niezgłoszonego zatrudnienia dotyczy około 3,1 mln pracowników, jest więc powszechne w tym sektorze. W 2016 r. Komisja Europejska oszacowała, że sektor PHS jest trzecim najczęściej wskazywanym sektorem niezgłoszonego zatrudnienia, po sektorach budowlanym i hotelarsko-gastronomicznym¹⁵. Z najnowszego odnośnego badania Eurobarometru wynika, że **około 34% łącznego niezgłoszonego zatrudnienia w UE w 2019 r. dotyczyło usług PHS**. Niezgłoszone zatrudnienie jest również powszechne w tym sektorze, ale niemal niemożliwe do oszacowania, zaś wysoki poziom niezgłoszonego zatrudnienia uszczupla podstawę opodatkowania w państwach członkowskich. Platforma europejska zajmująca się problemem niezgłoszonego zatrudnienia uznała tę kwestię za priorytet na 2022 r., w szczególności w wymiarze zmniejszonych dochodów podatkowych¹⁶.

Istnieje wiele czynników sprzyjających nieformalności w tym sektorze, np. zakres i wdrażanie przepisów prawa pracy i przepisów dotyczących zabezpieczenia społecznego, bariery w dostępie do legalnej i skutecznej ochrony socjalnej, luki i ograniczenia w dostępie do pozwoleń na pracę, a także różnorodność organizacji i podmiotów zaangażowanych w pośrednictwo i ułatwianie podaży pracowników domowych i popyt na usługi PHS. Model zatrudnienia bezpośredniego może zachęcać do korzystania z usług niezgłoszonych i dlatego wymaga szczególnej uwagi. Pod tym względem kluczowe znaczenie mają środki zmierzające do obniżenia kosztów i ułatwienia zgłaszania pracowników.

Ponadto **normy i wartości dotyczące rodziny i domu oraz podział pracy w gospodarstwie domowym ze względu na płeć wpływają na postrzeganie, postawy i zachowania związane z tą pracą, która nie cieszy się szczególnym prestiżem społecznym**. W wielu krajach UE nadal powszechnie kulturowo akceptowane jest korzystanie z pracy niezgłoszonej w odniesieniu do konkretnych usług, np. usług PHS, i dlatego sektor ten nie uzyskuje wsparcia.

Niektóre kraje postanowiły jednak zająć się problemem pracy niezgłoszonej. Niezbędne są do tego odpowiednie ramy regulacyjne. Kwestie barier w przestrzeganiu przepisów oraz korzyści płynących z pracy niezgłoszonej również wymagają uwagi. Istnieje też potrzeba skuteczniejszego monitorowania i egzekwowania praw pracowniczych w tym sektorze, m.in. w postaci większej dostępności mechanizmów składania skarg i wzmożonych inspekcji pracy. Potrzebne są kampanie na szczeblu krajowym promujące przestrzeganie obowiązujących przepisów, na przykład poprzez informowanie ludzi o ich prawach i obowiązkach jako pracowników domowych i użytkowników końcowych. Względny koszt i złożoność procesu zatrudnienia pracownika domowego lub przystępność cenowa tego zatrudnienia w kontekście dochodów i potrzeb użytkownika wpływają na decyzje nie tylko co do tego, czy i ile godzin pracy w gospodarstwie domowym nabyć, ale także czy zrobić to oficjalnie czy nie. W związku z tym państwa członkowskie mogą przyjąć podejście odstraszające (bazujące na środkach zwiększających wykrywalność i karach) lub zapobiegawcze (bazujące na zachętach, które sprawiają, że praca zgłoszona jest bardziej możliwa do wykonania, korzystna i łatwiejsza niż niezgłoszona).

Jeśli chodzi o usługi PHS, **większość krajów, które zdecydowały się zająć tą kwestią, przyjęła podejście zapobiegawcze**, którego celem było zapewnienie przystępności cenowej oficjalnej pracy w gospodarstwie domowym dla większego grona użytkowników. Niektóre z tych polityk okazały się bardzo skuteczne, inne jednak nie zdołały odpowiednio wyważyć jakości pracy z przystępnością cenową. Dlatego przy opracowywaniu takich środków rządy powinny znaleźć długoterminowe, trwałe

¹⁵ Komisja Europejska, 2016.

¹⁶ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1299&intPageId=4876&langId=en&>

rozwiązania służące pracownikom (poprzez zapewnienie im dostępu do oficjalnych miejsc pracy nieodbiegających od standardowych praw i ochrony zatrudnienia) oraz użytkownikom (poprzez umożliwienie im odpowiedniego zaspokojenia potrzeb na oficjalnym rynku po przystępnej cenie). Działania wymagają również sytuacji, w których osoby zarejestrowane jako działające na własny rachunek są w rzeczywistości pracownikami. Ten rodzaj zatrudnienia wyzyskuje pracowników i przenosi całą odpowiedzialność pracodawców na pracowników.

IV — Wyzwania związane z pojawieniem się platform cyfrowych

Z jednej strony platformy cyfrowe mogą umożliwiać użytkownikom znalezienie wiarygodnych informacji na temat jakości usług, pomóc w określeniu oferty, która najlepiej odpowiada ich potrzebom, oraz ułatwić dostęp do niej. Niemniej jednak mogą one również ograniczać zdolność użytkowników do odpowiedniej weryfikacji pracowników i mogą stanowić dla nich zagrożenie.

Dla pracowników z kolei platformy mogą także oferować możliwość zatrudnienia o niskich barierach, potencjalnie przeciwdziałając dyskryminacji na rynku pracy. Mogą one też stanowić źródło dodatkowego dochodu dla niektórych pracowników lub umożliwiać osiągnięcie wyższej płacy poprzez wyeliminowanie lub ograniczenie kosztów pośrednictwa między „operatorem” a „klientem”. Platformy tworzą również przestrzeń do rozmowy o wspólnych problemach i przyczyniają się do większej organizacji wśród pracowników domowych, którzy przez większość czasu są od siebie odizolowani. Nie zastąpią one jednak ustrukturyzowanego dialogu społecznego i negocjacji zbiorowych między związkami zawodowymi a organizacjami pracodawców. Istnieją także szczególnego rodzaju zagrożenia dla pracowników, dotyczące na przykład ich statusu zatrudnienia i stosunku pracy, zdolności do sprawdzenia i negocjowania warunków w gospodarstwach domowych oraz egzekwowania praw.

Platformy mogą w szczególności potencjalnie ograniczyć niezgłoszone zatrudnienie w sektorze pracy w gospodarstwie domowym — zwłaszcza w wypadku pracowników zatrudnionych bezpośrednio przez użytkowników końcowych — **wprowadzając cyfrowe narzędzia umożliwiające pracodawcom zgłaszanie pracowników**. Aby takie systemy były skuteczne, muszą powodować automatyczne przyznanie pracownikom praw socjalnych i muszą być przyjazne dla użytkowników; na ogół wymagają one interwencji państwa. Promowanie zgłaszania pracowników za pośrednictwem platform przyczynia się do zwiększenia widoczności i zrozumienia tego sektora, a także ułatwia ocenę statystyczną wspierających go polityk publicznych. Wymaga to jednak pewnego poziomu umiejętności cyfrowych zarówno wśród pracowników, jak i pracodawców oraz dostępu do niezbędnego sprzętu; w przeciwnym razie niemożliwe jest wykorzystanie zalet platform i sieci internetowych.

Platformy cyfrowe są coraz częściej wykorzystywane w sektorze pracy w gospodarstwie domowym. **Określenie statusu zatrudnienia tych pracowników jest coraz częściej przedmiotem sporów sądowych**, ponieważ ma ona istotne konsekwencje dla ich ochrony. Gdy pracownicy domowi zatrudnieni za pośrednictwem platform cyfrowych są traktowani jako osoby samozatrudnione, nawet jeśli ich praca jest nadzorowana i wykonywana w ramach stosunku zależności, zazwyczaj nie są objęci ochroną pracowniczą i socjalną.

Praca wykonywana za pośrednictwem platform stanowi wyzwanie dla określenia statusu zatrudnienia pracowników — czy to najemnych, czy osób samozatrudnionych. Właściwe określenie statusu jest kwestią kluczową, ponieważ definiuje prawa i uprawnienia pracowników, na przykład w zakresie ochrony socjalnej, czasu pracy, zarobków, posiadania przedstawicieli lub norm bezpieczeństwa i higieny, a także może mieć wpływ na status pobytowy pracownika. **Błędne określenie statusu wydaje się najbardziej prawdopodobne, jeżeli model biznesowy platformy bazuje na silnej interwencji ze strony platformy, a praca polega na wykonywaniu drobnych zadań uznawanych za „niewymagające kwalifikacji”**. Doprowadziło to do lawiny spraw sądowych dotyczących zbadania statusu zatrudnienia pracowników korzystających z platform w całej Europie, w tym w sektorze pracy w gospodarstwie domowym. W razie wątpliwości co do statusu zatrudnienia pracownika domowego należy dokonać oceny kryteriów statusu „pracownika” oraz tego, czy istnieje faktyczny stosunek pracy, w szczególności jeśli w jego ramach występuje stosunek służbowy.

Do innych wyzwań stojących przed pracownikami zalicza się brak wiedzy o przysługujących im prawach, oraz ze względu na nierównowagę sił, niemożność ich egzekwowania. Praca za pośrednictwem platform nie rozwiązała dotąd w satysfakcjonujący sposób typowych wyzwań sektora pracy w gospodarstwie domowym, takich jak możliwości rozwoju umiejętności zawodowych, rozwój kariery i posiadanie przedstawicieli (z wyjątkiem spółdzielni platformowych). Należy również zwrócić uwagę na prawo pracowników do pozostawania w trybie offline oraz na wykorzystanie danych zgromadzonych za pośrednictwem platform.

V — Migrujący pracownicy domowi

W Europie znaczną część pracy w gospodarstwie domowym wykonują migranci. W 2013 r. MOP oszacowała, że 54,6% pracowników domowych w Europie Północnej, Południowej i Zachodniej to pracownicy migrujący, z których większość stanowią kobiety.¹⁷ **Zapotrzebowanie na pracowników domowych w całej Europie rośnie, natomiast w sektorze utrzymuje się niedobór siły roboczej**, nawet jeśli nie zawsze jest o tym publicznie mowa. Popyt często zaspokajają migranci nieposiadający dokumentów.

Władze publiczne gromadzą niewiele danych na potwierdzenie pozytywnego wkładu migrantów wewnątrzunijnych oraz pozaunijnych i aspekt ten pozostaje słabo zbadany. Opisane powyżej wyzwania związane z dostępem do godnego, oficjalnego zatrudnienia w sektorze pracy w gospodarstwie domowym dotyczące wszystkich pracowników domowych w przypadku migrujących pracowników domowych są dodatkowo zwielokrotnione. **Nierównowaga sił między pracownikami domowymi a ich pracodawcami jest jeszcze bardziej widoczna w przypadku pracowników migrujących.** Migrantów może dotyczyć niepewny lub nieuregulowany status pobytowy, ryzyko egzekwowania przepisów imigracyjnych, jeśli będą bronić swoich praw, i dysponowanie mniejszym kapitałem społecznym w kraju (sieci wsparcia, znajomość przysługujących praw i procedur, płynna znajomość języka krajowego). Mierzą się oni również ze szczególnymi trudnościami w zakresie uznawania umiejętności i kwalifikacji.

Kluczowe jest zapobieżenie sytuacji, w której Europa zaspokajałaby swoje potrzeby w zakresie usług opiekuńczych, wykorzystując pracowników migrujących. W ramach Europy bardziej socjalnej, dostosowanej do Karty praw podstawowych UE i Europejskiego filaru praw socjalnych, wszyscy pracownicy w UE, niezależnie od narodowości i statusu imigracyjnego, powinni mieć dostęp do godnych warunków pracy. W praktyce migranci zatrudnieni przy pracy w gospodarstwie domowym napotykają na dodatkowe bariery w korzystaniu z przysługujących im praw.

Jednym z głównych wyzwań stojących przed migrującymi pracownikami domowymi — a tym samym przed całym sektorem — **jest brak jednolitych procedur migracji zarobkowej i uregulowań.** W większości państw UE możliwości migracji zarobkowej są bardzo ograniczone dla migrujących pracowników domowych spoza UE (z wyjątkiem pracowników dyplomatów). Kraje, które dopuszczają wydawanie pozwoleń na pracę w gospodarstwie domowym pracownikom migrującym, robią to na bardzo restrykcyjnych warunkach a możliwości uregulowania statusu podczas pobytu w kraju w ramach zatrudnienia są bardzo ograniczone.

Jeśli migrujący pracownicy domowi mogą uzyskać pozwolenia na pracę, często są ograniczeni do określonego pracodawcy. W efekcie zmiana pracodawcy lub praca dla kilku pracodawców w niepełnym wymiarze godzin jest niezwykle skomplikowana. Zobowiązanie pracowników do pozostania przy tym samym pracodawcy (gospodarstwie domowym) regularnie prowadzi do wykorzystania.

Obserwuje się również wyraźne nadużywanie systemów pracowników au pair w celu zaspokojenia zapotrzebowania na migrujących pracowników domowych, co może prowadzić do ich wykorzystywania (rodzaj obowiązków, długie godziny pracy, zaniżone wynagrodzenie itp.), oraz brak ochrony praw pracowniczych osób już pracujących na podstawie wiz au pair. Potrzebne są procedury

¹⁷ MOP (2015). Dane te dotyczą szacunkowo łącznie 4,1 mln pracowników domowych w Europie Północnej, Południowej i Zachodniej, z czego 2,21 mln to migranci a 1,87 mln — migrantki, co stanowi szacunkowo 65,8% kobiet pracujących w gospodarstwie domowym w tym regionie.

migracji zarobkowej i uregulowań, promujące godną pracę i włączenie społeczne. Należy również zwrócić uwagę na pracowników migrujących zarejestrowanych jako osoby samozatrudnione, ponieważ są oni najprawdopodobniej nieświadomi konsekwencji statusu osoby samozatrudnionej i napotykać trudności w poruszaniu się po systemie, a także na pracowników w gospodarstwach domowych dyplomatów.

Migrujący pracownicy domowi o statusie zależnym lub nieuregulowanym **często ryzykują także egzekwowanie przepisów imigracyjnych, jeśli próbują skorzystać ze swoich praw pracowniczych.** Wobec tego należy podjąć środki w celu zapewnienia, że pracownicy migrujący, również nieposiadający dokumentów, będą mogli się skontaktować z władzami — organami kontroli, sądami i policją — w celu skorzystania ze swoich praw, bez narażania się na egzekwowanie przepisów imigracyjnych.

Należy aktywniej konsultować się z migrującymi pracownikami domowymi w procesie reformy polityki, współdziałając z oddolnymi stowarzyszeniami pracowników domowych i organizacjami pozarządowymi zajmującymi się prawami migrantów. Jednocześnie należy określić strategie i praktyki, które pomogą partnerom społecznym wprowadzić migrujących pracowników domowych na oficjalny rynek pracy i do struktur związkowych.

Broszura dla pracowników domowych pracujących dla dyplomatów — Niemcy

Ban Ying jest organizacją wspierającą migrantki dotknięte wykorzystaniem i handlem ludźmi. Do ośrodka doradczo-koordynacyjnego Ban Ying regularnie zgłaszają się zatrudnione przez dyplomatów kobiety, których prawa są łamane.

Wraz z niemieckim Federalnym Ministerstwem Spraw Zagranicznych Ban Ying organizuje coroczne wydarzenia informacyjne dla pracowników domowych zatrudnionych przez dyplomatów. Podczas tych spotkań rozdawane są broszury przygotowane i sfinansowane przez Ban Ying i Federalne Ministerstwo Spraw Zagranicznych, z informacjami dla pracowników domowych na temat ich praw i obowiązków. Niemieckie Federalne Ministerstwo Spraw Zagranicznych wysyła te broszury również do niemieckich ambasad na całym świecie z prośbą o wydawanie ich pracownikom domowym ubiegającym się o pracę na rzecz dyplomatów w Niemczech.

Broszury przygotowano w pięciu językach i zawierają one informacje o procedurze wjazdu do Niemiec, umowach o pracę, ubezpieczeniu zdrowotnym, standardowych przepisach prawa pracy i prawa socjalnego w Niemczech, jak również adresy przydatnych organizacji w całym kraju. Ponieważ niektóre punkty przedstawione w broszurach, np. wynagrodzenie minimalne, zmieniają się w czasie, do broszur dołączona jest dodatkowa karta informacyjna z aktualnymi informacjami.

Dalsze informacje: [https://www.ban-ying.de/fileadmin/banying/publikationen/BANYING Broschuere_DS_alle.pdf](https://www.ban-ying.de/fileadmin/banying/publikationen/BANYING_Broschuere_DS_alle.pdf)



©Ban Ying

FAIRWORK Belgium — Belgia

FAIRWORK Belgium jest belgijską organizacją pozarządową z ponad 17-letnim doświadczeniem w obronie praw pracowniczych migrantów, pracowników domowych i au pair. W 2010 roku zainicjowała ona projekt *FAIRWORK Belgium for Domestic Workers*, skierowany do pracowników domowych (posiadających dokumenty i nie) oraz au pair. Projekt obejmuje:

- Centrum pomocy: W dni powszednie dostępna jest w nim indywidualna pomoc. Udzielane są informacje na temat praw pracowniczych i możliwa jest pomoc dla pracowników domowych w złożeniu oficjalnej skargi na pracodawcę. Co roku obsługiwanych jest ponad 130 różnych spraw.
- Spotkania niedzielne: Co niedzielę organizowane są spotkania z grupą pracowników domowych i au pair. W czasie spotkań uczestnicy biorą udział w lekcjach języka, sesjach informacyjnych na temat praw pracowniczych i zajęciach społeczno-kulturalnych. Co roku w zajęciach bierze udział ponad 170 osób.

Od 2010 roku organizacja FAIRWORK dotarła do ponad 1000 pracowników domowych i au pair ponad 20 narodowości. Organizacja zapewnia bezpieczne miejsce, w którym pracownicy domowi mogą zawierać nowe znajomości i budować wiarę w swoją wartość jako kobiet, migrantów i pracowników.

Jest to jedyna organizacja pozarządowa w Belgii, która zapewnia pomoc wszystkim migrującym pracownikom domowym i au pair w Belgii i stała się ważnym punktem odniesienia w zapewnianiu dostępnych informacji. W celu uzyskania informacji kontaktują się z nią nawet pracodawcy z Belgii oraz pracownicy domowi i au pair z innych krajów.

Podczas ratyfikacji przez Belgię Konwencji nr 189 MOP dotyczącej osób pracujących w gospodarstwie domowym z 2011 r. wydano książkę kucharską pt. „Onze (Ge)Rechten” (Nasze prawa, nasze potrawy), napisaną w całości przez uczestników projektu. Zawiera ona 26 przepisów, osiem historii życia i najważniejsze artykuły Konwencji nr 189. Na podstawie historii powstała sztuka teatralna „Ik Geef Niet Op!”.

Dalsze informacje: <https://www.fairworkbelgium.be>



©Fairwork Belgium

VI — Dalsze działania

W niniejszym raporcie partnerzy Europejskiego sojuszu na rzecz Konwencji nr 189 zwrócili uwagę na ograniczoną liczbę cech charakterystycznych pracy w gospodarstwie domowym oraz na kilka wyzwań, z którymi mierzą się pracownicy tego sektora. Zachęcamy czytelników do dalszej refleksji i do lektury Globalnego badania MOP „*Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*” (Urzeczywistnienie godnej pracy dla osób pracujących w gospodarstwie domowym: postęp i perspektywy w 10 lat od przyjęcia Konwencji nr 189 MOP dotyczącej osób pracujących w gospodarstwie domowym z 2011 r.), czterech artykułów naukowych zamieszczonych poniżej, jak również dołączonej bibliografii.

Kilka projektów badawczych dotyczących pracy w gospodarstwie domowym uzyskuje lub niedawno uzyskiwało wsparcie UE, np. [Ad-PHS](#), [domEQUAL](#), [FeMiPol](#), [MAJORdom](#), [PRODOME](#) i [PHS-Quality](#). Te źródła pozwolą również czytelnikowi lepiej zrozumieć temat.

Dziesięć lat po jej przyjęciu Konwencja nr 189 MOP dotycząca osób pracujących w gospodarstwie domowym z 2011 r. pozostaje kluczowym instrumentem do zapewnienia pełnego uznania wartości pracy w gospodarstwie domowym i konieczności zapewnienia pracownikom domowym odpowiedniej ochrony pracowniczej i socjalnej. Dzięki temu raportowi oraz wydarzeniu online w dniach 28–29 czerwca 2021 r. partnerzy Europejskiego sojuszu na rzecz Konwencji nr 189 mają nadzieję przyczynić się do zwiększenia świadomości decydentów politycznych i opinii publicznej w tej kwestii.

Refleksje płynące z badań naukowych

Nowa polityka równowagi między życiem zawodowym a prywatnym: możliwość sformalizowania pracy opiekuńczej (w gospodarstwie domowym)

Carmen Grau Pineda, ULPGC (carmen.grau@ulpgc.es) i Maria Gema Quintero Lima, UC3M (aimeegq@der-pr.uc3m.es)

1. Dekonstrukcja feminizacji modelu równowagi pracy i życia prywatnego

Już od kilkudziesięciu lat podejmowane są pewne działania mające na celu promowanie godzenia pracy z życiem rodzinnym. Ważną rolę w osiągnięciu tego kamienia milowego odegrały szczególnie reformy legislacyjne w dziedzinie prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

Dzięki nim podjęto próbę włączenia nowych mechanizmów prawnych, takich jak: urlopy ojcowskie i rodzicielskie (karmienie piersią, z okazji narodzin lub adoptowania dziecka w celu zapewnienia opieki), urlopy opiekuńcze (początkowo w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia dziecku do 12. roku życia, a później w celu zapewnienia opieki krewnemu wymagającemu opieki lub wsparcia w znacznym stopniu z ważnych przyczyn medycznych) oraz praca w niepełnym wymiarze godzin (z tych samych przyczyn). Wszystkie te środki pozwoliły osiągnąć szczególną równowagę pracy i życia prywatnego, de facto i niemal wyłącznie dzięki pakietowi praw do nieobecności w miejscu pracy, z których korzystają głównie kobiety.

W tej sytuacji rzeczywistość pokazuje, że konieczne jest, aby mężczyźni i kobiety byli w równym stopniu zaangażowani w opiekę nad rodziną poprzez uznanie neutralnych pod względem płci obowiązków związanych z opieką nad rodziną. Neutralność ta oznacza, że prawa te mogą być nie tylko w równym stopniu uznawane (równość formalna), ale także wykonywane (równość materialna) w równy i sprawiedliwy sposób. Propagowanie tego równego podziału jest jednak nie tylko kwestią prawną, ale wymaga głębokiej zmiany społecznej.

W rzeczywistości, mimo mniej lub bardziej trafnych działań normatywnych, klasyczne systemy równowagi między pracą a życiem prywatnym wymagają głębszej zmiany socjologicznej, mającej na celu skonstruowanie współodpowiedzialności lub w ujęciu negatywnym, dekonstrukcję feminizacji tej równowagi. W tym celu niezbędne jest, aby w domach zadania opiekuńcze były, w sposób równy i niezróżnicowany, przyjmowane przez oboje członków gospodarstwa domowego, demontując tradycyjny podział ról opiekuńczych w wymiarze wewnątrzrodzinnym. Nie jest to jednak tak oczywiste w najmłodszych kohortach kobiet, gdyż w stopniu, w jakim kobiety osiągają wyższe poziomy wykształcenia, ich subiektywne zaangażowanie w zadania opiekuńcze maleje. Endokulturacja opieki zaczyna być hamowana przez pierwsze efekty wyrównywania szans w dostępie do edukacji i w wchodzeniu na rynek pracy.

Pomimo tej tendencji zmian, w XXI wieku w Hiszpanii i w krajach o podobnej idiosynkrazji utrzymuje się uparcie pogląd, że zarówno praca domowa, jak i opieka wewnątrz rodziny to obowiązek kobiet, który należy realizować w ramach rodziny biologicznej. Jeśli kobiety pracujące niekoniecznie będą się zajmować dzieckiem lub osobą starszą w gospodarstwie domowym, ten rodzaj opieki należy jednak zlecić: A) Korzystając z publicznych usług opiekuńczych (edukacyjnych, opieki nad osobami z niepełnosprawnością i niesamodzielnymi), pod warunkiem ich istnienia i powszechnego przekonania, że są to usługi przystępne cenowo i wysokiej jakości. B) Korzystając z prywatnych usług opiekuńczych. W sposób absolutnie preferencyjny: zatrudniając pracowników domowych bezpośrednio.

2. Sformalizowanie opieki dzięki nowemu modelowi opieki z perspektywy współodpowiedzialności (równowagi pracy i życia prywatnego)

W tym kontekście, tak krótko opisanym, konieczne jest powiązanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz opieki z bezpośrednim działaniem instytucji publicznych. Nowe polityki publiczne w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym i współodpowiedzialności mogłyby wówczas stanowić nowy sposób usuwania wielu istniejących luk. Polityki te nie ograniczą się tylko do reformy instytucji pracy, ale będą oddziaływać w ekonomicznym aspekcie opieki poprzez transfer środków pieniężnych, bezpośrednio lub pośrednio, do pracowników, w szczególności kobiet, ale także mężczyzn, którzy nie mogą zlecić opieki domowej innym osobom. Na podstawie polityk dotyczących równowagi między pracą a życiem prywatnym można określić oczywistą grupę docelową: ludzie (kobiety i mężczyźni), którzy nie mogą sami sprawować osobistej, bezpośredniej opieki nad swoimi podopiecznymi, ani nie mogą opłacić różnych usług opiekuńczych na rynku prywatnym (ani nawet niesubsydiowanym publicznym).

Decydujące znaczenie miała międzynarodowa debata dotycząca komercjalizacji pracy domowej i opiekuńczej oraz włączenie polityki współodpowiedzialności, która obejmuje państwo, społeczeństwo i rodzinę, w celu zmniejszenia obciążeń codziennie dotyczącym kobiet, a tym samym umożliwienia kobietom uzyskania takich samych możliwości zatrudnienia jak mężczyźni. Wobec tego Agenda 2030 i SDG 5 dotyczący równości płci lub Konwencja nr 189 MOP dotycząca osób pracujących w gospodarstwie domowym miały niezaprzeczalny wpływ na zmianę paradygmatu, który zakłada, że zapewnianie opieki nie jest neutralne pod względem płci i wskazuje alternatywne rozwiązania służące promowaniu faktycznej zmiany paradygmatów społecznych dotyczących opieki.

Najnowszy, ogłoszony przez rząd Hiszpanii na początku marca 2021 roku, wykracza poza środowisko rodziny. Rada Ministrów w dniu 9 marca zatwierdziła Plan Współodpowiedzialności o wartości 190 mln euro, który ma na celu pogodzenie rodzin w Hiszpanii dzięki współodpowiedzialności państwa za opiekę nad dziećmi do 14. roku życia¹⁸. Jest to polityka załączkowa, która ułatwi tworzenie wysokiej jakości miejsc pracy w sektorze usług opiekuńczych, a także zagwarantuje godność i potwierdzenie doświadczenia zawodowego w opiece nieformalnej.

Plan Współodpowiedzialności będzie promowany przez wspólnoty autonomiczne i miasta Ceuta i Melilla za pośrednictwem organów kompetentnych w sprawach równości i zostanie ujęty w następujących rodzajach projektów, które zostaną ratyfikowane na kolejnej Konferencji Równości Sektorowej:

1. Pakiety profesjonalnej opieki dla rodzin z dziećmi do 14. roku życia

a) Umożliwienie świadczenia wysokiej jakości profesjonalnych usług opiekuńczych oraz zagwarantowanie praw pracowniczych profesjonalistom, którzy świadczą usługi w ramach takiej opieki

2. Tworzenie wysokiej jakości miejsc pracy

a) Promowanie zatrudnienia w ośrodkach opieki dla młodzieży o profilach zawodowych odpowiadających kilku profilom (np. technik lub w działalności społeczno-kulturalnej, monitorowanie czasu wolnego i wypoczynku, edukacja wczesnoszkolna, asystenci w żłobkach i przedszkolach).

¹⁸ https://www.igualdad.gob.es/comunicacion/notasprensa/Documents/NdeP/NdeP_Corresponsables_090321.pdf

b) Zawieranie umów z SEPE (krajową agencją zatrudnienia) lub regionalnymi agencjami zatrudnienia w celu promowania włączania osób z doświadczeniem zawodowym w sektorze opieki formalnej i nieformalnej, zwłaszcza kobiet w wieku powyżej 45 lat, do pakietów opieki.

3. Uznawanie niezawodowego doświadczenia w świadczeniu opieki

Stworzenie publicznych mechanizmów uznawania niezawodowego doświadczenia opiekuńczego, umożliwiających dostęp do pakietów profesjonalnej opieki, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji kobiet powyżej 45. roku życia.

Wspólnoty autonomiczne¹⁹ i miasta muszą przeznaczyć przydzielone im środki na trzy wymienione kategorie, bez możliwości rozwijania tylko jednej lub niektórych z nich²⁰.

Pierwszym punktem odniesienia w tym nowym pakiecie regionalnych polityk publicznych dotyczących równowagi między życiem zawodowym a prywatnym i współodpowiedzialności jest pierwszy Plan Współodpowiedzialności Wspólnoty Madrytu, przedstawiony 5 marca²¹, który obejmuje zestaw środków mających na celu zaangażowanie rodziców, pracowników, przedsiębiorstw, administracji publicznej i całego społeczeństwa w opiekę nad rodziną, z przekonaniem, że równość, rzeczywiste możliwości i równowaga między życiem zawodowym a prywatnym muszą iść w parze ze współodpowiedzialnością, ponieważ bez współodpowiedzialności kobiety są poszkodowane i nie mogą rozwijać swoich projektów życiowych²².

Wśród środków dostępnych w tym planie wyróżnia się wdrożenie specjalnych świadczeń publicznych dla tych pracowników, którzy skrócili swoje godziny pracy ze względu na opiekę nad dziećmi. Realizacją dofinansowania zajmą się przedsiębiorstwa, a środki te pozwolą uzupełnić wynagrodzenia rodziców, którzy musieli skrócić swój czas pracy, żeby opiekować się dziećmi poniżej 12. roku życia lub krewnymi z orzeczoną niepełnosprawnością powyżej 33%.

Świadczenia, z których według szacunków skorzysta ponad 1000 rodzin rocznie, skierowane są do przedsiębiorstw zatrudniających do 100 pracowników, których roczne wynagrodzenie brutto wynosi do 13 300 euro (włącznie) i których skrócenie czasu pracy wynosi od 1/8 do 50%.

Ponadto Plan Współodpowiedzialności będzie również polegał na propagowaniu przez gminy nowego modelu opieki. W ten sposób promowane będzie zatrudnianie, za pośrednictwem lokalnych jednostek, opiekunów, którzy będą świadczyć usługi wszystkim potrzebującym rodzinom. Opiekunowie to osoby bezrobotne, posiadające kwalifikacje zawodowe do świadczenia opieki, które uzyskają dofinansowanie do wynagrodzenia i składek na ubezpieczenie społeczne (w wysokości od dwu- do dwuipółkrotności minimalnej płacy międzybranżowej), a także szkolenia uzupełniające. Pomoc ta będzie udzielana w ramach programu szkoleniowego na przemian z aktywnością zawodową, aby zapobiec ryzyku długotrwałego bezrobocia.

¹⁹ Plan Współodpowiedzialności jest realizowany w ramach kompetencji w zakresie pomocy i usług socjalnych nadanych Krajowi Basków i Nawarze.

²⁰ W tym sensie propozycja podziału środków bazuje na szeregu zmiennych i wag związanych z wdrożeniem działań, które w szczególności sprzyjają stworzeniu wysokiej jakości pakietów profesjonalnej opieki jako priorytetowej potrzeby zidentyfikowanej w hiszpańskim społeczeństwie.

²¹ Ze względu na kwestie polityczne (wezwanie do przedterminowych wyborów i konieczność powołania nowego rządu) program ten został odłożony w czasie.

²² <https://www.comunidad.madrid/notas-prensa/2021/03/04/comunidad-madrid-pone-marcha-primer-plan-corresponsabilidad>

Spośród planowanych środków wyróżniają się inne zachęty, np. do zatrudniania osób zarejestrowanych w specjalnym systemie dla osób zatrudnionych w gospodarstwie domowym. Dotacje te będą skierowane do rodzin, w których rodzice pracują w pełnym wymiarze czasu pracy, i będą wypłacane pod warunkiem zatrudnienia opiekuna na okres co najmniej 3 miesięcy. Dochody rodzin-beneficjentów nie mogą przekraczać 30 000 euro i w rodzinie musi być co najmniej jedno dziecko do 12. roku życia lub niesamodzielny krewny zamieszkujący w tym samym gospodarstwie domowym.

Gdy wskutek tych nowatorskich polityk publicznych zapoczątkowana zostanie profesjonalizacja sektora, rynek usług opiekuńczych prawdopodobnie ulegnie całkowitej profesjonalizacji. W obszarze edukacji przedszkolnej i opieki zdrowotnej oraz ośrodków opieki społeczno-zdrowotnej dla osób z niepełnosprawnością i niesamodzielnych działalność szkoleniowa pozwalająca uzyskać kwalifikacje zawodowe jest już zinstytucjonalizowana. Usługi opieki domowej rządzą się jednak jeszcze innymi prawami. W zakresie, w jakim polityki współodpowiedzialności w tym nowym wymiarze dotowania opieki w określonych okolicznościach bazują na profesjonalizacji usług i formalizacji stosunków prawnych w sferze korzystania z usług opiekuńczych, należy oczekiwać kilku pozytywnych efektów. Z jednej strony, poprawi się jakość opieki, zaś z drugiej — zaakcentowany zostanie fakt, że opieka jest elementem ogólnego produktywnego systemu. Rynek usług opiekuńczych wysokiej jakości pozwala pracownikom korzystającym z usług opiekuńczych zajmować się swoją pracą; w ten sposób pracownicy domowi przyczyniają się do trwałej aktywności zawodowej innych pracowników. Co więcej, wartość ekonomiczna i społeczna zleczanych usług opiekuńczych ulegnie zmianie, co się przełoży na bardziej godne warunki pracy, które mogą nawet doprowadzić do defeminizacji sektora. Jedynie wówczas, gdy praca opiekuńcza zostanie dowartościowana i powstanie oficjalny rynek usług opiekuńczych, sprofesjonalizowany i pozbawiony konotacji aktywności związanej z rolami społecznymi przypisanymi kobietom przez kulturę patriarcalną, będzie można sobie wyobrazić, że może to być po prostu kolejny rodzaj działalności zawodowej, bez podziału na płeć.

Wzmacnianie praw poprzez badania aktywistyczne z udziałem organizacji osób pracujących w gospodarstwie domowym

Katherine Maich (kem394@psu.edu), Penn State University i Global Labour University, **Jennifer Fish** (jfish@odu.edu), Old Dominion University, i **Eileen Boris** (boris@femst.ucsb.edu), University of California-Santa Barbara.

Możesz mi zrobić porządki w głowie i idź, napisz książkę. Jak zrobisz badania, to do nas wróc. W dobrym badaniu znajdę coś, co nam pomoże poprawić nasze życie.

--Myrtle Witbooi, Prezes Międzynarodowej Federacji Pracowników Domowych

Dodatkowo, badacze poprosili pracowników domowych o informacje do badań, do pracy i na tym koniec.

--Marcelina Bautista, założycielka Centrum Wspierania i Szkolenia Pracowników Domowych, Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar, CACEH

Myślę, że to najwyższy czas na wspólne działanie: naukowców, związków zawodowych i samych pracowników domowych, tak jak to miało miejsce podczas kampanii MOP na rzecz konwencji. Gdyby nie praca zespołowa, nie udało by się nam doprowadzić do przyjęcia Konwencji nr 189.

--Vicky Kanyoka, Koordynatorka Regionalna na Afrykę Międzynarodowej Federacji Pracowników Domowych

Globalna uwaga skupiona na zwycięstwie polityki międzynarodowej w sprawie Konwencji nr 189 była źródłem powstania najliczniejszych jak dotąd badań akademickich poświęconych pracy w gospodarstwie domowym. Proces kształtowania polityki, organizowanie się na arenie międzynarodowej, postulaty dotyczące praw i praktyczne wdrażanie konwencji przyciągnęło badaczy reprezentujących różne dyscypliny i lokalizacje geograficzne. Sieć Badawczą Praw Pracowników Domowych (RN-DWR) powołali bezpośrednio naukowcy na Międzynarodowych Konferencjach Pracy w latach 2010–2011. Zarówno konwencja w sprawie godziwej pracy pracowników domowych, jak i późniejsze ruchy na rzecz jej ratyfikacji i wdrożenia spowodowały powstanie wspólnej platformy łączącej badaczy zajmujących się tematyką osób pracujących w gospodarstwie domowym w wymiarze polityki, teorii i praktyki. Co więcej, ekspansywny potencjał tak wszechstronnego osiągnięcia, dostrzeganego na szczeblach od lokalnego po globalny, zapewnił podstawy do prowadzenia badań naukowców-aktywistów przez całą dekadę po zwycięstwie politycznym. Konwencja nr 189 stworzyła nowe sieci, możliwości i kierunki badań nad tematyką osób pracujących w gospodarstwie domowym. Po dziesięciu latach przekładania polityki na praktykę widzimy, jak *badania aktywistów* zarówno przyczyniły się do rozwoju ruchu na rzecz godnej pracy, jak i zasygnalizowały istotne obawy etyczne dotyczące obowiązków badaczy akademickich względem ruchów społecznych. Przy tak wielu zawiązywanych partnerstwach, ograniczonych źródłach finansowania oraz potrzebie danych i narracji, X rocznica przyjęcia Konwencji nr 189 skłania nas do refleksji nad nową rolą naukowców w walce pracowników domowych o prawa, godność i lepsze życie. Tak jak znane związkowe hasło mówi, że „nic o nas bez nas”, tak bezprecedensowy rozwój tego ruchu wymaga od badaczy refleksji nad wpływem i korzyściami z tworzonej przez nich nauki, a także nad życiem tych, których historie i warunki są podstawą awansu naukowego.

Badania *dotyczące* pracowników domowych często czerpią od liderów, nie wnosząc wkładu w walkę i potrzeby organizacyjne leżące u podstaw tego ruchu. Liderzy środowisk pracowników domowych wyrażali zastrzeżenia, że badania naukowe nie wychodzą na ogół poza mury ośrodków akademickich,

a analizy nie docierają do lokalnych ruchów pracowników domowych. Wzrost liczby studiów przypadków i raportów multidyscyplinarnych obarczył jednak liderów środowisk pracowników domowych zbyt dużą odpowiedzialnością jako źródła „prawdziwej” wiedzy. Zainteresowanie ze strony naukowców z całego świata sprawiło, że liderzy są proszeni o wywiady i dane organizacyjne, komentowanie koncepcji akademickich i udział w rozmowach oraz wydarzeniach dla różnych mediów na całym świecie. Jak powiedziała Myrtle Witbooi na spotkaniu badaczy podczas Międzynarodowej Konferencji Pracy w 2011 roku:

Dostajesz kolejne prośby i musisz odmawiać. Ja mam wiele obowiązków, więc musimy wiedzieć, kogo możemy wysłać na wywiady. Musimy wiedzieć, do kogo się zwrócić. Masz bezpośrednie prośby, a jesteś bardzo zajęty. Musisz wiedzieć, gdzie jesteś najbardziej potrzebny.

W niektórych wypadkach liderzy środowisk pracowników domowych sugerowali, że te dodatkowe obowiązki generują napięcia i dzielą pracowników domowych z powodu czasu i presji na występowanie w charakterze przedstawicieli środowiska, czego się od nich oczekuje. Intensyfikacja uwagi spowodowała, że zapytania od dziennikarzy i naukowców zmusiły liderów środowisk pracowników domowych do oceny względnych korzyści i ryzyka związanych z odpowiadaniem na szereg próśb o wypowiedzi i cytaty z „prawdziwych pracowników domowych”.

W miarę tworzenia sieci w następstwie procesu tworzenia konwencji MOP, organizacje pracowników domowych dopracowywały swój stosunek do badań, mając większą świadomość ich wpływu i kosztów. Jednocześnie rozwój międzynarodowego ruchu, z naciskiem na rozwój organizacji, ratyfikację na szczeblu krajowym i prawa, sprzyjał pojawieniu się nowych wymiarów odpowiedzialności zbiorowej badaczy. Jednym z przykładów była Sieć Badawcza Praw Pracowników Domowych (RN-DWR), której głównym priorytetem jest wspieranie badań mogących przynieść korzyści ruchom pracowników domowych. Ta grupa naukowców zobowiązała się powiązać badania z wymaganiami organizacji pracowników domowych, które, jej zdaniem, „organizują się i lobbują, aby uzyskać prawa, szacunek i uznanie” na całym świecie. Grupa ogłosiła, że:

Misją RN-DWR jest wspieranie tych działań poprzez promowanie praw pracowników domowych w środowiskach akademickich i aktywistów, wzmocnienie wysiłków organizacyjnych pracowników domowych poprzez strategię organizacyjną i analizę polityk, a także zaspokajanie potrzeb badawczych organizacji pracowników domowych dzięki ścisłym badaniom oraz publikowanie i rozpowszechnianie wyników. Głównym partnerem naszej misji jest Międzynarodowa Federacja Pracowników Domowych (International Domestic Workers' Federation, IDWF).

W związku z tym przy wyborze członków kandydaci byli weryfikowani pod kątem deklarowanego zaangażowania w działalność naukową, która przyniosłaby bezpośrednie korzyści pracownikom domowym. Jako wyraz zobowiązania do solidarności w pracy naukowej, RN-DWR utrzymywała bliskie stosunki z Międzynarodowym Centrum Rozwoju i Godnej Pracy (International Center for Development and Decent Work) oraz Global Labour University — dwoma ośrodkami akademickimi, które są liderami badań nad pracą i prawami ponadnarodowymi.

Nasze własne, ugruntowane zaangażowanie w badania dotyczące pracy w gospodarstwie domowym zbiegło się z dokumentowaniem tworzącego się globalnego związku pracowników domowych, najpierw w Montevideo (Urugwaj) na kongresie założycielskim w 2013 roku, a następnie pięć lat

później, w 2018 roku, na Drugim Globalnym Kongresie w Kapsztadzie (RPA). Dzięki udziałowi w kluczowych momentach powstawania IDWF, mogliśmy odpowiedzialnie występować zarówno wobec ruchu, jak i naukowców w sposób, który polega na wzajemnym wzmacnianiu, a nie na rozdrobnieniu organizacji akademickich i pracowniczych. W naszym bezpośrednim doświadczeniu z IDWF poniższe praktyki i podejścia do badań okazały się ilustrować konkretne formy współpracy naukowców z aktywistami, które mają szczególne znaczenie dla tego momentu w ruchu międzynarodowych pracowników domowych.

1. Na obu spotkaniach organizacyjnych sporządzaliśmy protokoły i notatki, gromadząc jak najwięcej szczegółów do bezpośredniego włączenia do sprawozdań z obu Kongresów, a także informacje, które miały nam posłużyć do własnej analizy procesu i priorytetów budowania tego szczególnego ruchu pracowników.
2. Rejestrowaliśmy ten proces w słowach, obrazach i nagraniach. Dane graficznej posłużyły różnym potrzebom organizacyjnym, takim jak przygotowanie raportów, promocja i podawanie odniesień. Jednocześnie wkład w postaci zdjęć i filmów z kluczowych momentów, np. przemówień liderów, zbiorowe podejmowanie decyzji i wspólny śpiew, stanowi solidne archiwum tego szczególnego momentu w historii organizowania się pracowników domowych.
3. Nieustannie wcielaliśmy w życie budowanie zaufania i odpowiedzialności w małych, nieoficjalnych momentach, takich jak posiłki, wspólne wyjścia i świętowanie, jako cenne źródło wiedzy i relacji z osobami, organizacjami i ruchem w ogóle. Dzięki obecności w takich momentach poznaliśmy obawy i nadzieje pracowników domowych, a jednocześnie nawiązaliśmy osobiste kontakty z szerokim gronem globalnych liderów. Inwestycja w codzienne chwile w trakcie trwania tych dużych zgromadzeń wzbogaciła naszą indywidualną i zbiorową praktykę feministycznej metodologii badawczej w dziedzinie solidarności.
4. Oferujemy raporty organizacyjne dla darczyńców, starając się propagować zwiększenie finansowania organizacji pracowników domowych. Dzięki zebraniu szczegółowych danych możemy z łatwością przygotować podsumowania, które dokumentują cele organizacyjne, mierzą rezultaty i zapewniają świadectwa na różne tematy.
5. Czerpiąc z naszych bezpośrednich doświadczeń, chcemy wносить wkład w dyskusje na temat polityk, a także w szereg doniesień medialnych dotyczących kwestii ogólniejszych, np. praw człowieka, pracy kobiet, globalizacji, sprawiedliwości rasowej i migracji.
6. Dbamy o utrzymywanie żywych relacji z organizacjami pracowników domowych, które były źródłem naszych początkowych badań (w Peru, RPA i Stanach Zjednoczonych), jednocześnie udostępniając nasze publikacje na krajowych i międzynarodowych platformach organizacyjnych. Przenieśliśmy to zobowiązanie z poziomu globalnego na lokalny, nie tylko jako badacze i dokumentatorzy, ale także jako aktywiści, którzy udzielali wypowiedzi, pisali szkice polityk i felietony, lobbowali w organach politycznych i mobilizowali społeczności akademickie.

Nasze akademickie zasoby badawcze służą nam do wspierania celów organizacji pracowników domowych, gdy jest to potrzebne, oraz we współpracy z innymi, np. przeprowadzając badania podczas pandemii Covid-19, by ocenić jej wpływ na środki utrzymania pracowników domowych, a także publicznie wspierając kampanie na rzecz ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w pracy, której odmawiano pracownikom domowym pomimo pandemii.

Współczesny kontekst koronawirusa pozwala nam również badać jednocześnie zwycięstwa pracowników domowych, ponieważ pracownicy świadczący opiekę są na pierwszej linii ryzyka. „Bez nas nic nie jest możliwe” — przypomniała Myrtle Witbooi podczas webinarium ONZ w Kwestii Kobiet (UN Women) w sierpniu 2020 roku. „Pracodawca zawsze ma przewagę i często jest skłonny jej nadużywać”. Jej spostrzeżenie dotyczące istoty relacji pracy domowej mocno przypomina nam o naszym miejscu w tej walce. Pandemia COVID uwypukliła to, że być może wszystkich nas to dotyczy, ale władza i przywileje oznaczają, iż pandemia dotknęła pracowników domowych i innych „podstawowych” pracowników boleśniej niż większość uczonych. Naszym obowiązkiem jest zarówno zrozumienie i przekazanie tej nauki, jak i przejęcie przewodnictwa od samych pracowników domowych, w ramach szerszego projektu solidarności i odpowiedzialności, łączącego wiedzę z faktyczną zmianą społeczną.



Fotografia: Kongres
założycielski IDWF,
Montevideo, Urugwaj 2013

©J. Fish

Rola prawa UE w zwiększaniu praw pracowników domowych: czas pracy w centrum uwagi

Dr. **Vera Pavlou**, wykładowca prawa pracy na Uniwersytecie w Glasgow

Vera.Pavlou@glasgow.ac.uk

1. Wstęp

Mimo rosnącego zainteresowania poprawą praw migrujących pracowników domowych w miejscu pracy, roli prawa UE i instytucji unijnych w tym obszarze poświęcono niewiele uwagi. Tymczasem unijne źródła prawa pracy przewidują istotne prawa i mechanizmy zabezpieczeń przed wieloma problemami występującymi w pracy, takimi jak długie i nieuregulowane godziny pracy, ciągła dyspozycyjność, dyskryminacja ze względu na ciążę i macierzyństwo, molestowanie, brak informacji o warunkach zatrudnienia, by wymienić tylko kilka z nich. Wiele praw i zabezpieczeń unijnego prawa pracy ma zastosowanie do pracowników domowych, w tym migrantów. Ponadto nadrzędność prawa UE nad prawem krajowym oznacza, że w razie rozbieżności prawo UE zawsze ma pierwszeństwo przed prawem krajowym; to sprawia, że unijne źródła prawa są szczególnie obiecującymi narzędziami w zwiększaniu praw pracowników domowych.

Ze względu na ograniczone miejsce, w tym krótkim opracowaniu skupię się tylko na kwestiach czasu pracy²³. Skupiając się na Cyprze, Szwecji i Hiszpanii, omawiam obszary krajowych systemów prawa pracy, które nie spełniają wymogów unijnego prawa dotyczącego czasu pracy. Z mojej analizy wynika, że takie przepisy lub praktyki powinny zostać zakwestionowane ze względu na ich niezgodność z prawem UE a następnie zmienione. Czerpiąc inspirację z konwencji MOP nr 189, instytucje UE powinny odegrać proaktywną rolę w zwiększaniu praw pracowników domowych.

2. Przepisy UE dotyczące czasu pracy

Dyrektywa w sprawie czasu pracy wprowadza minimalne normy dotyczące normalnych godzin pracy, okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku, płatnego urlopu wypoczynkowego oraz gwarancji dotyczących pracy nocnej²⁴. Choć nie jest to wyraźnie uregulowane w dyrektywie, kwestia godzin dyżurów stała się źródłem ważnego orzecznictwa istotnego dla pracowników domowych.

Zgodnie z dyrektywą maksymalny tygodniowy czas pracy, wliczając nadgodziny, wynosi 48 godzin²⁵. Ten 48-godzinny limit tygodniowy podlega klauzuli derogacyjnej, na mocy której państwa członkowskie mogą wyłączyć określone kategorie pracowników, których czas pracy uznaje się za „niemierzalny”²⁶. Jakich pracowników należy uznać za pracowników o „niemierzalnym” czasie pracy i czy pracowników domowych należy zaliczyć do tej kategorii? W najnowszym orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości UE (TSUE) prawo każdego pracownika do ograniczenia maksymalnego czasu pracy, jak również prawa do okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku są określane jako podstawowe prawa socjalne.²⁷ Zdaniem Trybunału przepisy dotyczące limitów czasu pracy stanowią wykonanie art. 31 Karty praw podstawowych UE (KPP UE), który gwarantuje każdemu pracownikowi „prawo do warunków pracy zapewniających poszanowanie jego zdrowia, bezpieczeństwa i godności”²⁸. Limity czasu pracy są zatem ściśle związane z godnością pracowników. Ponieważ pracownicy pozostają w

²³ Pełniejsze omówienie tego, jak prawo UE może posłużyć jako środek do zwiększania praw pracowników domowych — zob. r. 4 w: Pavlou V. (2021) *Migrant domestic workers in Europe* (Hart Publishing), w druku.

²⁴ Dyrektywa 2003/88.

²⁵ Art. 6.

²⁶ Art. 17.

²⁷ *Federación de Servicios de Comisiones Obreras*, C-55/18.

²⁸ Opinia rzecznika generalnego Pitruzzelli w: *Federación de Servicios de Comisiones Obreras*, C-55/18.

stosunku służbowym i mają nierówną pozycję negocjacyjną w stosunku do pracodawcy, limity czasu pracy pełnią ważną funkcję ochrony ich godności przed kierownictwem. Funkcja ta sugeruje, że wszelkie wyłączenia należy interpretować wąsko, żeby nie udaremnić ochronnego celu dyrektywy. Państwa członkowskie mogą zatem wyłączyć z zakresu stosowania dyrektywy tylko tych pracowników, którzy mają pełną kontrolę i autonomię w zakresie organizacji swojego czasu pracy. Nie jest to oczywiście przypadek pracowników domowych, którzy nie mają prawie żadnej kontroli nad swoim czasem pracy i jego organizacją. Pracowników domowych nie można również wyłączyć z zakresu stosowania dyrektywy na podstawie odstępstwa dotyczącego „pracowników rodzinnych”, ponieważ nie spełniają oni kryteriów pracownika rodzinnego. Zgodnie z definicjami MOP, pracownik rodzinny „wykonuje pracę w formie samozatrudnienia w podmiocie rynkowym prowadzonym przez osobę spokrewnioną, mieszkającą w tym samym gospodarstwie domowym”.²⁹ Dlatego też 48-godzinny tydzień pracy należy uznać za absolutne maksimum w przypadku pracowników domowych.

W odniesieniu do odpoczynku dyrektywa przewiduje 11 następujących po sobie godzin odpoczynku dobowego³⁰, jak również 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku tygodniowo³¹. Przewidziane są również przerwy na odpoczynek dla osób pracujących co najmniej sześć godzin dziennie³². Dodatkowo, wszyscy pracownicy mają prawo do co najmniej czterech tygodni płatnego urlopu wypoczynkowego³³. W orzecznictwie TSUE prawo do płatnego urlopu wypoczynkowego jest od dawna uznawane za podstawowe prawo socjalne. Dyrektywa ustanawia także ochronę dotyczącą pracy w porze nocnej.³⁴

Ważne wyroki TSUE wyjaśniają, kiedy godziny dyżuru mieszczą się w pojęciu czasu pracy, co oznacza, że wliczają się do limitów czasu pracy i wymagają wynagrodzenia. W sprawie *SIMAP* TSUE orzekł, że godziny, w których pracodawca wymaga od pracownika fizycznej obecności w miejscu pracy, liczą się jako godziny pracy, nawet jeśli nie są wykonywane żadne faktyczne zadania³⁵. W sprawie *Jaeger* kryterium fizycznej obecności zostało doprecyzowane. TSUE orzekł, że godziny, w których pracownik jest zobowiązany do fizycznej obecności w miejscu wskazanym przez pracodawcę, liczą się jako czas pracy, nawet jeśli istnieje możliwość odpoczynku³⁶. Innymi słowy, kluczową kwestią przy rozróżnianiu czasu aktywnego i nieaktywnego — czasu pracy i czasu odpoczynku — jest autonomia pracownika w zakresie swobodnego dysponowania swoim czasem, bez konieczności spełniania żądań pracodawcy.

Niedawno w sprawie *Matzak* TSUE wzmocnił interpretację, że autonomia pracownika i jego prawo do oderwania się od pracy muszą leżeć u podstaw regulacji czasu dyżuru³⁷. Trybunał orzekł, że nawet jeśli pracownik nie musi przebywać w miejscu wskazanym przez pracodawcę, wymóg dotarcia do miejsca pracy w krótkim czasie tak bardzo ogranicza autonomię pracownika i jego możliwości podjęcia innych działań, że jest niezgodny z pojęciem czasu wolnego.

Wyroki w sprawach *SIMAP*, *Jaeger* i *Matzak* stanowią przydatne ramy dla kwestionowania stałej i uznawanej za oczywistą dyspozycyjności pracowników domowych. Zgodnie z wyrokiem w sprawie *SIMAP* czas, w którym pracodawca wymaga od pracownika domowego fizycznej obecności w miejscu

²⁹ MOP, Międzynarodowa Klasyfikacja Statusu Zatrudnienia z 1993 r.

³⁰ Art. 3.

³¹ Art. 5.

³² Art. 4.

³³ Art. 7.

³⁴ Art. 8 i 9.

³⁵ *SIMAP*, C-309/98.

³⁶ *Jaeger*, C-105/02.

³⁷ *Matzak*, C-518/18.

pracy, liczy się jako czas pracy, nawet jeśli nie wykonuje on żadnych zadań. Zgodnie z wyrokiem w sprawie *Jaeger*, nawet jeśli pracownik może odpocząć, ale jeśli musi być obecny w miejscu wskazanym przez pracodawcę, które może być zwykłym miejscem pracy lub innym miejscem, np. związanym z towarzyszeniem pracodawcy podczas urlopu lub innych czynności, pracuje. Zgodnie z wyrokiem w sprawie *Matzak* nawet czas, który pracownik spędza poza miejscem pracy i w miejscu przez siebie wybranym, ale jednocześnie oczekuje się od niego szybkiej reakcji na wezwania do pracy, liczy się jako czas pracy. Czas odpoczynku jest więc tylko tym czasem, w którym pracownik ma autonomię i może swobodnie dysponować swoim czasem, nie martwiąc się, że w każdej chwili może zostać wezwany do pracy — innymi słowy, ma realną możliwość odłączenia się od pracy³⁸.

Wprowadzenie limitów czasu pracy w przepisach lub układach zbiorowych jest tylko pierwszym krokiem do korzystania z tych praw w praktyce. Skuteczne egzekwowanie przepisów może być szczególnie trudne w zakładach pracy bez związków zawodowych i tych, w których inspekcja pracy jest ograniczona. W 2019 roku TSUE orzekł w sprawie obowiązków pracodawców w zakresie monitorowania przestrzegania postanowień dyrektywy. W sprawie *Federación de Servicios de Comisiones Obreras* TSUE orzekł, że dyrektywa w sprawie czasu pracy zobowiązuje pracodawców do pomiaru i ewidencjonowania godzin faktycznie przepracowanych przez pracowników w wymiarze dziennym i tygodniowym³⁹. Wprawdzie w dyrektywie brak takiego wyraźnego postanowienia, ale obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy wynika z godnościowych celów limitów czasu pracy jako przepisów wdrażających art. 31 Karty praw podstawowych UE⁴⁰. Obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy rozciąga się w pełni na pracodawców pracowników domowych.

3. Niedopasowanie prawa krajowego

W dziedzinie czasu pracy we wszystkich trzech państwach, na których skupia się niniejsza analiza, można znaleźć kilka przepisów wykluczających pracowników domowych.

Na Cyprze dyrektywa w sprawie czasu pracy została transponowana niemal *dosłownie*, bez tekstowego wyłączenia pracowników domowych z przepisów wykonawczych.⁴¹ Cypr stworzył jednak system, który ma zastosowanie wyłącznie do pracowników domowych spoza UE. Główne źródło tego systemu — umowa o pracę, którą władze imigracyjne przygotowują i rozpowszechniają wśród migrujących pracowników domowych i ich pracodawców — jest nietypowym źródłem regulacji zatrudnienia. Została ona przygotowana przez władze imigracyjne, a więc przez państwo, w celu uregulowania stosunku prawa prywatnego, bez jakiegokolwiek udziału stron tego stosunku, przy jednoczesnym obniżeniu poziomu ochrony przewidzianego w powszechnie obowiązujących przepisach. Podczas gdy ważność prawna tego instrumentu jest z pewnością wątpliwa, nie ma wątpliwości, że intencją państwa jest, aby był on wiążący, zwłaszcza dla pracownika migrującego, któremu grozi deportacja, jeśli nie będzie przestrzegał jego postanowień. Ponieważ umowa nie odwołuje się do ustawodawstwa jako źródła uzupełniającego, jasne jest, że państwo chce, aby strony postrzegały umowę jako wyłączone źródło regulujące ich stosunek. Dlatego oceniając, czy Cypr wywiązuje się ze swoich zobowiązań wynikających z prawa unijnego w zakresie czasu pracy, nie można patrzeć tylko na ustawę implementującą dyrektywę, ale na postanowienia umowy.

³⁸ Analogicznie — zob. art. 10(3), K. nr 189 MOP.

³⁹ *Federación de Servicios de Comisiones Obreras*, C-55/18.

⁴⁰ Zob. opinię rzecznika generalnego Pitruzzelli w: *Federación de Servicios de Comisiones Obreras*, C-55/18, ust. 12.

⁴¹ Prawo w sprawie organizacji czasu pracy z 2002 r. (63(I)/2002).

W umowie stwierdzono, że:

„Pracownik pracuje przez 6 dni w tygodniu po 7 godzin dziennie, w dzień lub w nocy, odpowiednio do aktualnych wymagań Pracodawcy”⁴².

Chociaż 42 godziny tygodniowo zasadniczo mieszczą się w limicie dyrektywy, umowa nie precyzuje, czy nadgodziny i dyżury liczą się do tego limitu. Ponieważ umowa dotyczy migrantów spoza UE posiadających wizę dla pracowników domowych, od których zasadniczo oczekuje się, że będą mieszkać w gospodarstwie domowym pracodawcy, te pominięcia są kluczowe. Znany jest fakt, że w przypadku pracy domowej z zamieszkaniem w danym gospodarstwie domowym trudno ustalić granice między czasem pracy a czasem odpoczynku. Od pracowników domowych zamieszkujących w danym gospodarstwie domowym powszechnie oczekuje się stałej dyspozycyjności, a instrument regulacyjny, który nie dąży do uznania i ograniczenia tego zjawiska, utrwala jego normalizację. Unijne przepisy dotyczące czasu pracy wymagają, aby pracownicy nie pracowali dłużej niż 48 godzin tygodniowo, wliczając nadgodziny i dyżury, zaś cypryjski system dotyczący migrujących pracowników domowych musi zostać zmieniony tak, aby uwzględniał przynajmniej ten minimalny standard.

Ponadto w umowie nie przewidziano dziennych przerw na odpoczynek i kwestia ta nie jest uregulowana w żadnym innym instrumencie, np. układzie zbiorowym. Praca wykonywana w nocy jest zasadniczo traktowana tak samo jak praca w ciągu dnia, bez gwarancji, które unijne przepisy dotyczące czasu pracy przewidują w odniesieniu do pracy w porze nocnej. Migrujący pracownicy domowi na Cyprze nie mają zatem prawa do ograniczenia pracy w porze nocnej ani do oceny stanu zdrowia⁴³.

W *Szwecji* specjalny instrument regulujący pracę w prywatnym gospodarstwie domowym przewiduje tygodniowy limit 40 godzin, co jest zgodne z dyrektywą w sprawie czasu pracy.⁴⁴ Jednakże, gdy zadania obejmują opiekę, tygodniowy limit może być zwiększony o 12 godzin, czyli wynosi w sumie 52 godziny, aby sprostać zapotrzebowaniu pracodawcy; przekracza to limit określony w dyrektywie. Oprócz zwykłych godzin pracy pracownicy domowi mogą być proszeni o pracę w nadgodzinach do 48 godzin w czterotygodniowym okresie rozliczeniowym i w maksymalnej liczbie 300 godzin w roku kalendarzowym⁴⁵. Co niepokojące, pracownicy domowi mogą być proszeni o pracę w nadgodzinach bez ograniczenia, jeśli wymagają tego szczególnie nieprzewidziane okoliczności; od pracowników oczekuje się, że spełnią taką prośbę, chyba że mają „ważną przeszkodę”⁴⁶.

Takie przepisy, niezależnie od tego, jak często są faktycznie stosowane, są niezwykle problematyczne. Określają one relację między pracownikiem domowym a pracodawcą jako wyjątkową i nakładają na pracownika obowiązek opieki, który jest bardziej zbliżony do tego, który dotyczy krewnych — obowiązek świadczenia nieograniczonego wsparcia pracodawcy w czasie kryzysu. Szwedzkie przepisy dotyczące nadgodzin pracowników domowych są również niezgodne z unijnymi przepisami dotyczącymi czasu pracy. Aby zachować zgodność z dyrektywą, nadgodziny nie mogą przekraczać

⁴² S. 2.1 A, Umowa o pracę dla pracowników domowych (Ministerstwo Spraw Wewnętrznych Cypru).

⁴³ Umowa odnosi się jedynie do oceny stanu zdrowia w kontekście kontroli granicznej, w ramach której po przyjeździe pracodawca ponosi koszty badań lekarskich w celu sprawdzenia, czy pracownik migrujący nie choruje na choroby zakaźne. S. 1.C (c).

⁴⁴ S. 2, ustawa w sprawie pracy w gospodarstwie domowym z 1970 r.

⁴⁵ S. 3.

⁴⁶ S 4 i 5.

ośmiu godzin tygodniowo — lub 32 miesięcznie — dla wszystkich pracowników domowych, niezależnie od wykonywanych przez nich zadań.

W *Hiszpanii* specjalne przepisy dotyczące pracy w gospodarstwie domowym wprowadzają tygodniowy limit 40 godzin pracy. Limit ten nie wpływa jednak na dodatkowe godziny, które strony mogą uzgodnić w odniesieniu do „czasu obecności” — jest to, innymi słowy, czas, w którym pracownik domowy jest do dyspozycji pracodawcy, ale nie wykonuje żadnych zadań⁴⁷. Jest to problematyczne z punktu widzenia zgodności z prawem UE, ponieważ zgodnie z orzecznictwem TSUE przewidziany w dyrektywie 48-godzinny limit tygodniowy obejmuje czas dyżurów. Hiszpańskie ustawodawstwo umożliwia zaś pracodawcom i pracownikom domowym uzgodnienie do 20 godzin dyżuru tygodniowo w okresie rozliczeniowym wynoszącym jeden miesiąc; znacznie przekraczałoby to tygodniowy limit godzin określony w dyrektywie. Wydaje się, że w opinii ustawodawcy hiszpańskiego, wbrew orzecznictwu TSUE, godziny dyżuru nie wliczają się do maksymalnego tygodniowego czasu pracy. Dla zachowania zgodności z dyrektywą, przepisy dotyczące dyżurów pracowników domowych powinny zostać tak zmodyfikowane, żeby strony mogły uzgodnić jedynie do ośmiu dodatkowych godzin dyżuru poza zwykłym 40-godzinnym tygodniem pracy.

Jeśli chodzi o odpoczynek dobowy, ustawodawstwo hiszpańskie ustanawia minimum 12 następujących po sobie godzin, co jest nieco korzystniejsze niż 11 godzin przewidzianych w dyrektywie⁴⁸. Istnieje jednak klauzula elastyczności dla pracowników domowych zamieszkujących w danym gospodarstwie domowym, których odpoczynek dobowy może zostać skrócony do 10 godzin a pozostałe dwie godziny zostaną rozłożone na okres czterech tygodni. Hiszpańscy naukowcy krytykują możliwość skrócenia czasu odpoczynku pracowników domowych zamieszkujących w danym gospodarstwie domowym jako odzwierciedlenie tendencji do przedkładania interesów pracodawcy nad interesy pracownika⁴⁹. Klauzula elastyczności jest niezgodna z przepisami UE dotyczącymi czasu pracy. Prawodawca UE uważa, że minimalny wymiar 11 godzin odpoczynku dobowego jest niezbędny dla ochrony zdrowia i dobrostanu każdego pracownika. Fakt, że według przepisów odpoczynek dobowy nie jest objęty okresami rozliczeniowymi przewidzianymi w art. 16 dyrektywy, wskazuje, jak ważna jest ochrona prawa do odpoczynku dobowego wbrew potrzebom pracodawcy lub żądaniom elastyczności.

Można by zapytać, czy to nie za wiele hałasu o nic. Czy życie pracowników domowych zamieszkujących w danym gospodarstwie domowym zmienia się, jeśli uzyskają (teoretycznie) jedną dodatkową godzinę odpoczynku dobowego? Nie chodzi o wartość jednej dodatkowej godziny odpoczynku dobowego, ale raczej o znaczenie naciskania na stosowanie przepisów chroniących pracowników w odniesieniu do pracowników domowych, w tym tych, których praca splata się z najintymniejszymi aspektami życia prywatnego. Jeśli przepisy mają być podstawą do kwestionowania niesprawiedliwego prawa prywatnego gospodarstwa domowego, jak je określa Adelle Blackett⁵⁰, musimy zacząć od spraw podstawowych i nalegać na jednakowe traktowanie pracowników domowych zamieszkujących w danym gospodarstwie domowym. Nic bowiem nie usprawiedliwia słabszej ochrony czasu pracy pracowników domowych poza genderową konstrukcją pracy kobiet w prywatnym gospodarstwie

⁴⁷ Art. 9 (1) dekretu królewskiego nr 1620/2011.

⁴⁸ Art. 9(4) dekretu królewskiego nr 1620/2011.

⁴⁹ López Gandía J., Toscani Giménez D., *El nuevo régimen laboral y de seguridad social de los trabajadores al servicio del hogar familiar* (Albacete: Bomarzo, 2012).

⁵⁰ Blackett A., *Everyday Transgressions. Domestic Workers' Transnational Challenge to International Labor Law* (Cornell University Press, 2019).

domowym jako z natury nieograniczoną. Przepisy UE dotyczące czasu pracy, bez wyraźnego zamiaru, dają nam narzędzia do kwestionowania i zmiany tej konstrukcji.

Skutki Konwencji nr 189 MOP dotyczącej osób pracujących w gospodarstwie domowym w Argentynie, Chile i Paragwaju⁵¹

Lorena Poblete, badaczka CONICET (Krajowa Rada ds. Badań Naukowych w Argentynie) i profesor IDAES-UNSAM (Universidad Nacional de San Martín).

lorena.poblete@conicet.gov.ar

Od czasu przyjęcia Konwencji nr 189 MOP w sprawie godziwej pracy pracowników domowych w 2011 roku ratyfikowało ją szesnaście krajów Ameryki Łacińskiej. Przy analizie wpływu Konwencji nr 189 na reformy krajowe szczególnie interesujące są Argentyna, Chile i Paragwaj, ponieważ po przyjęciu Konwencji przeprowadziły one gruntowne reformy swojego ustawodawstwa. W wypadku Argentyny i Chile debata nad nowymi przepisami trwała w trakcie ratyfikacji Konwencji, zaś w Paragwaju — po ratyfikacji. W Chile zmiany przepisów dotyczących pracy w gospodarstwie domowym następowały stopniowo od lat 90. XX wieku, więc w momencie ratyfikacji Konwencji nr 189 ustawodawstwo tego kraju było stosunkowo zgodne z jej postanowieniami. W wypadku Paragwaju i Argentyny, czyli krajów, w których regulacje dotyczące sektora pracy w gospodarstwie domowym podlegały na przełomie stuleci niewielkim zmianom, konieczne było wprowadzenie szerszej zakrojonych zmian.

Porównanie sposobu dostosowania w tych trzech krajach ustawodawstwa krajowego do międzynarodowego standardu wskazuje na różne zastosowania Konwencji nr 189 w połączeniu z odmiennym podejściem do regulacji tej działalności i cechami rynku pracy w każdym z krajów. Oznacza to, że w każdym z krajów w procesie stanowienia prawa Konwencja nr 189 była odmiennie odczytywana, interpretowana i przekładana na prawo krajowe w tym samym celu: uzupełnienia luk prawnych związanych z ochroną pracowników domowych. Głównym argumentem była potrzeba uregulowania historycznego długu wobec pracowników domowych. Według ustawodawców konieczne było uznanie praw społecznych i pracowniczych, które w systemach pracy w gospodarstwie domowym były od dawna pomijane; pod tym względem u podstaw reformy leżała niedyskryminacja. W procesie stanowienia prawa ustawodawcy stanęli przed dwoma głównymi wyzwaniami. Pierwszym było opracowanie przepisów, które uwzględniałyby specyficzny charakter pracy w gospodarstwie domowym, a jednocześnie gwarantowałyby pracownikom domowym te same prawa, które przysługują pracownikom najemnym. Drugim wyzwaniem było znalezienie sposobów na wdrożenie tych przepisów.

Praca domowa ma zwykle charakter nieformalny, ponieważ pracodawcy i pracownicy postrzegają ją nie jako stosunek pracy, ale formę pomocy indywidualnej lub wsparcia. Współczesne pojęcie pracy w gospodarstwie domowym wciąż bazuje na pierwotnym modelu służebności, który jest źródłem tego rodzaju zatrudnienia. Dlatego też w tym sektorze normą jest zatrudnienie niezgłoszone, co oznacza, że prawa pracownicze nie są stosowane, a pracownicy nie mają dostępu do świadczeń socjalnych

⁵¹ W niniejszym opracowaniu podsumowano wyniki projektu badawczego opublikowanego w artykule: Poblete, L. (2020) For the Recognition of Domestic Workers Rights. The controversies associated with regulatory reforms in Argentina, Chile and Paraguay, w: A. Hammer, A. Fishwick (red.) *The Political Economy of Work in the Global South: Reflections on Labour Process Theory*, London, Palgrave, s. 220–240; Poblete, L. (2018) The ILO Domestic Workers Convention and regulatory reforms in Argentina, Chile and Paraguay. A comparative study of working time and remuneration regulations, *International Labour Review*, 157(3): 435-459; Poblete, L. (2018) The Influence of the ILO Domestic Workers Convention in Argentina, Chile and Paraguay, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 34 (2): 177–201.

przynależnych umowie o pracę. Biorąc pod uwagę, że państwo zazwyczaj nie chce lub nie może zapewnić zgodności z przepisami, ten konkretny rodzaj stosunku pracy jest w większości przypadków regulowany w ramach porozumień nieformalnych.

W każdym kraju zmiany w ustawodawstwie dotyczyły innych kwestii. Podczas gdy argentyńska reforma regulacyjna skupiała się na rozszerzeniu zakresu prawa i świadczeń socjalnych, reforma chilijska miała na celu zapewnienie niedyskryminacyjnych praktyk w zakresie dostępu do przestrzeni publicznej, czasu pracy i wynagrodzeń. Z kolei Paragwaj przeprowadził kompleksową reformę, uznając różne prawa pracownicze i społeczne. Niemniej jednak, reformy regulacyjne we wszystkich trzech krajach przebiegły zgodnie z zasadami ustanowionymi w art. 3 Konwencji nr 189. Ustawodawcy chcieli promować i chronić prawa człowieka, w tym podstawowe zasady i prawa w miejscu pracy, takie jak wolność zrzeszania się i prawo do rokowań zbiorowych; „zniesienie wszelkich form pracy przymusowej lub obowiązkowej, zniesienie pracy dzieci oraz zniesienie dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu”. Debaty kongresowe skupiały się na art. 10, 11, 14 i 4 Konwencji nr 189.

W centrum debat był art. 10. Ustawodawcom chodziło o „zagwarantowanie pracownikom domowym i pracownikom ogólnie równego traktowania w odniesieniu do zwykłych godzin pracy, wynagrodzenia za nadgodziny, okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku oraz płatnego urlopu wypoczynkowego”. Wszystkie trzy kraje wdrożyły ogólny system czasu pracy dla pracowników domowych. Pracownicy domowi mieli zagwarantowany tygodniowy odpoczynek, jednak jego długość różniła się w zależności od kraju: w Paragwaju pracownicy domowi mają jeden dzień wolny w tygodniu, w Argentynie — 35 godzin a w Chile — dwa dni w tygodniu. Jeśli chodzi o wynagrodzenie za nadgodziny, do pracowników domowych w tych trzech krajach stosuje się system ogólny, nawet jeśli w Chile istnieje specjalny system rozliczania nadgodzin pracowników domowych.

Włączenie pracowników domowych do ogólnego systemu rozliczania czasu pracy ma różne implikacje w tych trzech krajach. W Argentynie, gdzie system ogólny przewiduje 48 godzin tygodniowo, tylko 22% pracowników domowych pracuje więcej niż 35 godzin tygodniowo, podczas gdy połowa wszystkich pracowników domowych w tym kraju pracuje mniej niż 20 godzin tygodniowo. Z tego powodu wprowadzenie limitu czasu pracy w procesie stanowienia prawa nie było trudne. W Paragwaju jednak 42% wszystkich pracowników domowych pracuje więcej niż 48 godzin tygodniowo. Dlatego ustanowienie maksymalnego tygodniowego wymiaru 48 godzin było ważne dla poprawy warunków pracy, choć okazało się również być problematycznym aspektem debaty. W Chile, gdzie obowiązuje ogólny system 45 godzin, prawie połowa pracowników domowych pracuje krócej. Tylko 14% pracowników domowych pracuje więcej niż 45 godzin tygodniowo. Wprowadzenie ogólnego systemu czasu pracy do ustawodawstwa dotyczącego pracy w gospodarstwie domowym okazało się jednak kontrowersyjne. Dlatego też w projekcie ustawy z 2014 r. zaproponowano zmniejszanie liczby godzin pracy przez dwa lata w celu stopniowego wprowadzenia ogólnego systemu 45 godzin tygodniowo. Biorąc jednak pod uwagę, że praca w gospodarstwie domowym wymaga elastycznych godzin w celu dostosowania się do potrzeb rodziny pracodawcy, ustawa dopuszcza do 15 dodatkowych godzin w tygodniu. Za te dodatkowe godziny pracownicy domowi otrzymywaliby wynagrodzenie o 50% większe, zgodnie z przepisami dotyczącymi nadgodzin zawartymi w kodeksie pracy.

Art. 11 Konwencji stanowi, że „Każdy członek podejmie środki w celu zapewnienia, aby pracownicy domowi byli objęci płacą minimalną, jeżeli taka płaca istnieje, oraz aby wynagrodzenie było ustalone bez dyskryminacji ze względu na płeć”. W Argentynie i Chile pracownicy domowi — podobnie jak większość pracowników w ogóle — zostali objęci systemem płacy minimalnej. Paragwaj

zinterpretował Konwencję nr 189 inaczej: wynagrodzenie wypłacane w gotówce stanowi 60% ustawowej płacy minimalnej, ponieważ uznaje się, że zakwaterowanie i wyżywienie pokrywa pozostałe 40%. Decyzję tę można wiązać z faktem, że w Paragwaju tylko 56% pracowników zatrudnionych w sektorze prywatnym uzyskuje co najmniej ustawową płacę minimalną. Niemniej jednak ustawa z 2015 r. została zmieniona rok później, aby zagwarantować pracownikom domowym płacę minimalną.

Zgodnie z art. 14 Konwencję nr 189, te trzy kraje przyznają pracownikom domowym dostęp do systemu ubezpieczeń społecznych. Chociaż utrzymano pewne wyłączenia, wskutek zmian legislacyjnych wszyscy pracownicy domowi uzyskali uprawnienie do ubezpieczenia zdrowotnego i świadczeń emerytalnych. We wszystkich wypadkach składki zapewniły pracownikom świadczenia z tytułu zabezpieczenia społecznego. W Argentynie i Paragwaju dostęp do zabezpieczenia społecznego dla pracowników domowych był uzależniony od „regularnej” pracy: 12 godzin tygodniowo dla jednego pracodawcy w Paragwaju i 16 godzin tygodniowo w Argentynie.

W odniesieniu do pracy dzieci w Paragwaju i Argentynie wprowadzono nowe przepisy. W Paragwaju zakazano pracy domowej osób poniżej 18. roku życia. Decyzja ta miała na celu zniesienie powszechnej praktyki *criadazgo*. W Argentynie młodym pracownikom domowym w wieku od 16 do 18 lat zezwolono na pracę w sytuacji, gdy nie zamieszkują w danym gospodarstwie domowym, ale zgodnie z ust. 5 R201 godziny pracy są ograniczone a praca i zamieszkiwanie w jednym gospodarstwie domowym jest zabronione. Ponadto, zgodnie z art. 4 ust. 2 Konwencji nr 189, pracodawca musi zadbać, żeby pracownicy domowi mogli ukończyć szkołę średnią.

W związku z tym, włączenie postanowień Konwencji nr 189 do przepisów krajowych było uzależnione od konsensusu i odzwierciedlało przeciwstawne stanowiska w każdym z kontekstów krajowych. Nowe przepisy były efektem kompromisu pomiędzy regulacją idealną, dla której punktem odniesienia była Konwencja nr 189, a innowacjami regulacyjnymi, które ustawodawcy byli w stanie obronić jako akceptowalne. Głównym wyzwaniem dla ustawodawców było zatem stworzenie przepisów, które pozwoliłyby na przekształcenie relacji pracowniczej historycznie kształtowanej przez praktyki zwyczajowe. Relacja między pracownikiem domowym a rodziną pracodawcy była społecznie reprezentowana jako praca bazująca na więzach emocjonalnych, intymności i uczuciu. Dlatego też ten rodzaj relacji zatrudnienia okazuje się bardzo trudny do zinstytucjonalizowania.

W całym tym procesie Konwencja nr 189 posłużyła jako narzędzie do wielu różnych celów. Niekiedy była modelem do naśladowania, a kiedy indziej wyznaczała ramy regulacyjne, które należało dostosować do kontekstu krajowego. Konwencja nr 189 miała kluczowe znaczenie dla rozstrzygnięcia sporów i tworzenia przestrzeni dla kompromisu między tymi ustawodawcami, którzy uważali pracę domową za „szczególną”, a tymi, którzy uważali ją za „najzwyczajszą”. Konwencja nr 189 była również niezwykle ważna zarówno dla uzasadnienia natychmiastowej reformy, jak i dla stworzenia podstaw dla przyszłych poprawek. Ponadto, Konwencja nr 189 była katalizatorem zachodzących już reform. Prawa pracownicze i socjalne pracowników domowych, promowane zarówno przez krajowe, jak i regionalne stowarzyszenia pracowników domowych oraz wspierane przez rządy krajowe i inne podmioty społeczne (w tym organizacje pozarządowe), przewidywały warunek wdrożenia Konwencji nr 189 i szybko zostały rozszerzone o jej przesłanie. W wypadku Ameryki Łacińskiej przystąpienie do Konwencji nr 189, jej powszechną ratyfikację i późniejsze wdrożenie poprzez przyjęcie ustawodawstwa krajowego można przypisać głównie sile ruchu na rzecz praw pracowników

domowych. Zarówno na szczeblu krajowym, jak i regionalnym, ruch ten zmobilizował dodatkowe podmioty polityczne i społeczne, torując drogę ku podjęciu reform regulacyjnych i wytrwałej walce o uznanie i egzekwowanie praw pracowników domowych.

Bibliografia

Ad-PHS (2020). *Developing the rights and obligations of employers and workers*, indywidualne wytyczne opracowane w ramach projektu Rozwoju obszaru usług osobistych i usług dla gospodarstw domowych (Advancing Personal and Household Services) (VS/2018/0344), data pobrania: 4 lutego 2021, https://ad-phs.eu/ht8ag2/uploads/2021/01/06-developing-rights-and-obligations-of-employers-and-workers_eng.pdf

Ad-PHS (2020). *Improving the working conditions of PHS workers: successful approaches identified by the Ad-PHS project*, projekt Advancing Personal and Household Services (VS/2018/0344), data pobrania: 4 lutego 2021, <https://ad-phs.eu/ht8ag2/uploads/2021/05/ad-phs-ilo-c189-position-paper-final.pdf>

Ad-PHS (2020). *Promising practices report: advancing personal and household services project*, projekt Advancing Personal and Household Services (VS/2018/0344), data pobrania: 4 lutego 2021, <https://ad-phs.eu/ht8ag2/uploads/2020/11/promising-practices-.pdf>

Ad-PHS (2020). *Social voucher programs*, indywidualne wytyczne opracowane w ramach projektu Rozwoju obszaru usług osobistych i usług dla gospodarstw domowych (Advancing Personal and Household Services) (VS/2018/0344), data pobrania: 12 lutego 2021, https://ad-phs.eu/ht8ag2/uploads/2020/12/03-social-voucher-programs-tailored-guidance_eng-1.pdf

Ad-PHS (2020). *Tailored guidance for digital platforms and networks*, indywidualne wytyczne opracowane w ramach projektu Rozwoju obszaru usług osobistych i usług dla gospodarstw domowych (Advancing Personal and Household Services) (VS/2018/0344), data pobrania: 12 lutego 2021, https://ad-phs.eu/ht8ag2/uploads/2020/12/01-tailored-guidance-for-digital-platforms-networks_eng.pdf

Anderson B., Ruhs M. (2010), *Who needs migrant workers? Labour shortages, immigration, and public policy*, Oxford, Oxford University Press, 2010.

Blackett, A., Trebilcock A. (2018), *Regulatory Innovation on Decent Work for Domestic Workers in the Light of International Labour Organization Convention No. 189.*, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 34, n°2.

Blackett, A. (2019), *Everyday Transgressions: Domestic Workers' Transnational Challenge to International Labor Law*, Cornell University Press, kwiecień 2019.

Carls, K. (2013), *Decent Work for Domestic Workers: The state of labour rights, social protection and trade union initiatives in Europe*, Międzynarodowe Biuro Pracy, Biuro ds. Działalności Pracowników, Międzynarodowa Organizacja Pracy — Międzynarodowy Ośrodek Szkoleń, Europejska Federacja Związków Zawodowych, Europejska Federacja Związków Zawodowych Pracowników Przemysłu Spożywczego, Rolnictwa i Turystyki, 2013, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_218133.pdf

Rada Unii Europejskiej (2014), *Decyzja Rady 2014/51/UE z dnia 28 stycznia 2014 r. upoważniająca 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)*, Dz.U. L32, 1.2.2014

Rada Unii Europejskiej (2020), *Council Conclusions on Tackling the Gender Pay Gap: Valuation and Distribution of Paid Work and Unpaid Care Work*, 13584/20, Bruksela, 2 grudnia 2020, data pobrania: 25 maja 2021, <https://www.consilium.europa.eu/media/47063/st13584-en20.pdf>

Eurofound (2013), *More and better jobs in home-care services*, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg, data pobrania: 2 czerwca 2021, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1353en.pdf

Eurofound (2019), *Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards?*, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg, data pobrania: 15 lutego 2021, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/policy-brief/2019/platform-work-maximising-the-potential-while-safeguarding-standards>

Komisja Europejska (2016) Platforma europejska zajmująca się problemem niezgłoszonego zatrudnienia, *Member States Factsheets and Synthesis Report*, 2016.

Komisja Europejska (2018) *Study: Elements of a preventative approach towards undeclared work: an evaluation of service vouchers and awareness raising campaigns*; maj 2018, data pobrania: 19 marca 2021, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19526&langId=en>

Komisja Europejska, Międzynarodowa Organizacja Pracy (2018), *High level Conference on domestic workers and occupational safety and health*, 12-13 listopada 2018, prezentacje pobrane 21 maja 2021, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=148&eventsId=1360&furtherEvents=yes>

Komisja Europejska (2020), *Undeclared work in the European Union*, Special Eurobarometer 498 – wrzesień 2019, luty 2020, data pobrania: 11 lutego 2021, <https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/survey/getsurveydetail/instrument/s/special/surveyky/2250>

Komisja Europejska (2021), *European Platform tackling undeclared work virtual library - good practice fiches* (należy wybrać opcję w obszarze „sector”) <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1495&langId=en>

Eurostat (2020), *Ageing Europe – statistics on pensions, income and expenditure*, Statistics explained, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Ageing_Europe_-_statistics_on_pensions,_income_and_expenditure&oldid=500271#:~:text=Older%20women%20we,re%20more%20often%20at%20risk%20of%20poverty&text=In%202018%2C%20almost%20one%20fi,th,age%20\(see%20Figure%2013\)](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Ageing_Europe_-_statistics_on_pensions,_income_and_expenditure&oldid=500271#:~:text=Older%20women%20we,re%20more%20often%20at%20risk%20of%20poverty&text=In%202018%2C%20almost%20one%20fi,th,age%20(see%20Figure%2013))

Lebrun, JF. (2020), *La complexité des estimations du nombre d'emplois générés par le travail domestique en Europe*, rapport réalisé à la demande du Bureau International du Travail, grudzień 2020 r., niepublikowany.

Galotti M., Mertens J. (2013), *Promoting integration for migrant domestic workers in Europe: a synthesis of Belgium, France, Italy and Spain*, Międzynarodowe Biuro Pracy, Międzynarodowy Program Migracji. — Genewa: MOP, 2013, data pobrania: 27 maja 2021 r., https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS_183810/lang--en/index.htm

Grimshaw D., Johnson, M., Rubery J. i Keizer, A. (2016). *Reducing Precarious Work. Protective gaps and the role of social dialogue in Europe*, projekt Komisji Europejskiej (DG Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans VP/2014/004, Stosunki pomiędzy pracownikami a pracodawcami i dialog społeczny), Europejskie Centrum Badań nad Pracą i Zatrudnieniem, University of Manchester, data pobrania: 21 stycznia 2021, <http://documents.manchester.ac.uk/display.aspx?DocID=48958>

Międzynarodowa Organizacja Pracy, irlandzka prezydencja w Radzie Unii Europejskiej (2013), *Bringing domestic workers into the formal economy: implementing Convention 189*, ILO, czerwiec 2013, sprawozdania z nieformalnego spotkania ministerialnego data pobrania: 21 maja 2021,

https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/102/media-centre/news/WCMS_216315/lang--en/index.htm

Międzynarodowa Organizacja Pracy (2015), *ILO Global estimates of migrant workers and migrant domestic workers: results and methodology*, Międzynarodowe Biuro Pracy — Genewa: MOP, 2015, data pobrania: 27 maja 2021 r., https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436343.pdf

Międzynarodowa Organizacja Pracy (2016), *Formalizing domestic work*, Międzynarodowe Biuro Pracy — Genewa: MOP 2016, data pobrania: 11 lutego 2021, <https://www.refworld.org/pdfid/5847dabe4.pdf>

Międzynarodowa Organizacja Pracy (2016), *Decent work for migrant domestic workers: Moving the agenda forward*, Międzynarodowe Biuro Pracy — Genewa, MOP, 2016, data pobrania: 27 maja 2021, https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_535596/lang--en/index.htm

Międzynarodowe Biuro Pracy (2018), *Care work and care jobs for the future of decent work*, Międzynarodowe Biuro Pracy — Genewa: MOP, 2018, data pobrania 9 lutego 2021, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633135.pdf

Międzynarodowa Organizacja Pracy (2020), *Impact of the COVID-19 crisis on loss of jobs and hours among domestic workers*, Arkusz informacyjny, 15 czerwca 2020, data pobrania: 25 lutego 2021, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_747961.pdf

Międzynarodowa Organizacja Pracy (2020), *Media-friendly glossary on migration: Women migrant workers and ending violence against women (EVAW) edition*, MOP, Bangkok, 2020, i inne dokumenty opublikowane w ramach projektu UE-MOP „Safe and Fair: Realizing women migrant workers’ rights and opportunities in the ASEAN region”, sprawozdania pobrane 21 maja 2021, https://www.ilo.org/asia/projects/WCMS_632458/lang--en/index.htm

Międzynarodowa Organizacja Pracy (2021), Globalne badanie MOP „*Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*” (Urzeczywistnienie godnej pracy dla osób pracujących w gospodarstwie domowym: postęp i perspektywy w 10 lat od przyjęcia Konwencji nr 189 MOP dotyczącej osób pracujących w gospodarstwie domowym z 2011 r.), jeszcze niepublikowana.

PICUM (2018), *Shared concerns and joint recommendations on migrant domestic and care work*, dokumenty robocze, luty 2018, data pobrania: 14 maja https://picum.org/wp-content/uploads/2019/11/Working-document_Shared-concerns-recommendations-on-migrant-domestic-care-work_June-2018.pdf

Ramos Martin, N. and Munoz Ruiz, A. (2020), *Overview Comparative Report*, PHS-Quality Project, Job Quality and Industrial Relations in the Personal and Household Services Sector (VS/2018/0041), Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS-HSI), data pobrania: 18 stycznia 2021, <https://aias-hsi.uva.nl/en/projects-a-z/phs-quality/comparative-report/overview-comparative-report.html>