

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Prawa opiekunów zamieszkujących w domu podopiecznego”**(opinia z inicjatywy własnej)**

(2016/C 487/02)

Sprawozdawca: **Adam ROGALEWSKI**

Decyzja Zgromadzenia Plenarnego:	21/01/2016
Podstawa prawna:	Art. 29 ust. 2 regulaminu wewnętrznego Opinia z inicjatywy własnej
Sekcja odpowiedzialna:	Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa
Data przyjęcia przez sekcję:	09/09/2016
Data przyjęcia na sesji plenarnej:	21/09/2016
Sesja plenarna nr:	519
Wynik głosowania (za/przeciw/wstrzymało się):	168/2/6

1. Zalecenia

1.1. Należy rozpocząć dyskusję na temat wprowadzenia w Europie wspólnej definicji zawodowej dla pracy opiekunów zamieszkujących w domu podopiecznego, uznawanej za formę świadczenia opieki domowej. Definicja pracy opiekunów zamieszkujących w domu podopiecznego powinna obejmować formę zatrudnienia (pracownik najemny czy samozatrudniony), w ramach której pracownicy mieszkają w mieszkaniach osób prywatnych i świadczą głównie usługi opieki nad osobami starszymi i niepełnosprawnymi. Opiekunowie zamieszkujący w domu podopiecznego, bez względu na ich status zatrudnienia lub samozatrudnienia, powinni być traktowani jako część systemu świadczenia opieki długoterminowej. Wprowadzenie wspólnej definicji pracy ma na celu uznanie istnienia na europejskim rynku pracy opiekunów zamieszkujących w domu podopiecznego i poprawienie jakości świadczonej przez nich opieki długoterminowej.

1.2. By zapewnić informacje potrzebne do kształtowania polityki, Eurostat powinien gromadzić odpowiednie dane na temat opiekunów mieszkających w domu podopiecznego.

1.3. EKES wzywa Komisję Europejską, by przeprowadziła badanie na temat sytuacji tych pracowników, obejmujące takie aspekty, jak ich liczba, obywatelstwo, status migracyjny, mobilność transgraniczna, faktyczne objęcie systemem ochrony zatrudnienia i zabezpieczeniem społecznym, warunki pracy i warunki socjalne oraz kwalifikacje, a także ich rzeczywisty i potencjalny wkład w gospodarkę europejskie.

1.4. EKES podkreśla, że opiekunowie mieszkający ze swoimi podopiecznymi powinni być traktowani podobnie jak inni pracownicy sektora opieki. Oznacza to, że powinna im przysługiwać podobna ochrona, taka jak ograniczenie czasu pracy (w tym czasu pozostawania w gotowości do wykonywania pracy) czy ochrona przed fikcyjnym samozatrudnieniem. Zatrudnionych opiekunów zamieszkujących w domu podopiecznego nie należy wyłączać z zakresu odpowiednich przepisów UE i państw członkowskich w dziedzinie zatrudnienia, obejmujących m.in. właściwe wynagrodzenie, ochronę zdrowia i bezpieczeństwo, zabezpieczenie społeczne oraz prawo wolności zrzeszania się i rokowań zbiorowych.

1.5. Niedobór pracowników sektora opieki długoterminowej w Europie należy zmniejszyć przez zapewnienie godnego wynagrodzenia i warunków pracy, zarządzenie brakowi inwestycji, zagwarantowanie stosowania zasad swobodnego przepływu, usuwanie barier uniemożliwiających pracownikom korzystanie z ich praw pracowniczych oraz tworzenie ścieżek dostępu do legalnego zatrudnienia dla migrantów.

1.6. EKES wzywa Unię Europejską, by ściśle współpracowała z państwami członkowskimi, aby koordynować podaż i mobilność pracowników opieki mieszkających ze swoimi podopiecznymi w ramach działań na rzecz zwiększenia ogólnej zdolności sektora do świadczenia usług opieki wysokiej jakości. Konkretnie środki powinny obejmować:

- poprawę zabezpieczeń w dyrektywie w sprawie kar dla pracodawców (2009/52/WE) w celu ochrony praw pracowniczych pracowników nieposiadających dokumentów, aby przeciwdziałać nierejestrowanemu zatrudnieniu. Należy rygorystycznie stosować dyrektywę w sprawie ochrony praw ofiar (2012/29/UE), aby zapewnić skuteczne wsparcie opiekunom zamieszkującym w domu podopiecznego padającym ofiarą wyzysku, niezależnie od ich statusu imigracyjnego,
- dostosowanie wszystkich odpowiednich dyrektyw UE do Konwencji nr 189 Międzynarodowej Organizacji Pracy określającej prawa pracowników domowych,
- uwzględnienie praw opiekunów mieszkających ze swoimi podopiecznymi i ich podopiecznych w przyszłych zmianach lub propozycjach dotyczących prawodawstwa Unii i państw członkowskich,
- nadanie priorytetu reformie zatrudnienia opiekunów mieszkających ze swoimi podopiecznymi w ramach europejskiej platformy przeciwko pracy nierejestrowanej, inicjatywy z zadowoleniem przyjętej przez EKES,
- włączenie praw pracowników opieki do europejskiego semestru i uwzględnienie ich w konsultacjach nt. nowego początku w zachowywaniu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym,
- uruchomienie ogólnoeuropejskiej kampanii informacyjnej na temat praw opiekunów zamieszkujących w domu podopiecznego, która będzie adresowana do osób świadczących opiekę i osób z niej korzystających,
- promowanie i wspieranie zakładania organizacji i spółdzielni opiekunów mieszkających ze swoimi podopiecznymi,
- wdrożenie procesów na rzecz uznawania, harmonizacji i możliwości przenoszenia kwalifikacji oraz doświadczenia zdobytych przez opiekunów zamieszkujących w domu podopiecznego, z wykorzystaniem narzędzia uznawania kwalifikacji, w tym również tych nowo wprowadzonych przez Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia ⁽¹⁾,
- skierowanie funduszy europejskich na finansowanie szkoleń dla aktualnych i potencjalnych opiekunów mieszkających ze swoimi podopiecznymi, aby poprawić jakość opieki,
- monitorowanie i ulepszanie delegowania opiekunów mieszkających ze swoimi podopiecznymi poprzez wprowadzenie w życie zasady równego wynagrodzenia za taką samą pracę.

Ponadto należy zauważyć, że wniosek Komisji w sprawie europejskiego filaru praw socjalnych nie zawiera żadnego odniesienia do sytuacji opiekunów mieszkających ze swoimi podopiecznymi. Podczas dalszych prac nad europejskim filarem praw socjalnych, na którego temat EKES opracowuje obecnie opinię, należy rozważyć włączenie praw socjalnych tych pracowników.

1.7. Państwa członkowskie powinny zadbać, by prawa osób świadczących opiekę i osób z niej korzystających, w tym opiekunów mieszkających ze swoimi podopiecznymi, były chronione. Konkretnie środki powinny obejmować:

- ratyfikację i wdrożenie konwencji nr 189 MOP ⁽²⁾ oraz uregulowanie statusu nieposiadających dokumentów opiekunów zamieszkujących w domu podopiecznego,
- inicjowanie działań wspierających, w tym działanie w charakterze pośrednika, aby pomóc osobom wymagającym opieki w znalezieniu opiekunów, którzy zamieszkaliby ze swoimi podopiecznymi,

⁽¹⁾ COM(2010) 682 wersja ostateczna, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52010DC0682&qid=1470137221767&from=EN>

⁽²⁾ Konwencja nr 189 Międzynarodowej Organizacji Pracy weszła w życie w dniu 5 września 2013 r. i została dotychczas ratyfikowana przez Belgię, Niemcy, Finlandię, Irlandię, Włochy, Portugalię i Szwajcarię oraz 14 krajów pozaeuropejskich.

- ustanowienie kompleksowego systemu wsparcia dla osób korzystających z opieki i dla ich rodzin, obejmującego także zachęty podatkowe czy dofinansowanie,
- zapewnianie programów szkoleniowych dla opiekunów zamieszkujących w domu podopiecznego, którzy powinni móc skorzystać z płatnego urlopu, aby w tych programach wziąć udział,
- promowanie wolności zrzeszania się i rokowań zbiorowych w sektorze, także poprzez wspieranie praw zarówno opiekunów zamieszkujących w domach podopiecznych, jak i ich pracodawców do zakładania stowarzyszeń lub przystępowania do nich,
- przeciwdziałanie dumpingowi socjalnemu i wyzyskowi pracowników,
- proaktywne regulowanie sektora opieki długoterminowej, zwłaszcza w odniesieniu do przestrzegania prawa pracy, aby zapewnić ochronę opiekunów i osób korzystających z opieki; powinno to umożliwić inspekcji pracy i innym właściwym organizacjom państwowym i pozarządowym dostęp do miejsc zatrudnienia w gospodarstwach domowych.

1.8. EKES podkreśla, że należy zapewnić wsparcie finansowe dla osób korzystających z opieki pracowników mieszkających z nimi poprzez odpowiednie długoterminowe i zrównoważone inwestycje publiczne.

1.9. W planowanie polityki na szczeblu państw członkowskich i UE należy włączyć związki zawodowe, pracodawców i organizacje społeczeństwa obywatelskiego. Trzeba promować dialog społeczny i obywatelski ze wszystkimi zainteresowanymi stronami na wszystkich szczeblach.

1.10. EKES powinien odgrywać aktywną rolę w promowaniu rozwoju europejskich strategii politycznych mających na celu wspieranie opiekunów, podopiecznych i ich rodzin poprzez m.in. zorganizowanie konferencji na temat przyszłości pracy opiekunów mieszkających ze swoimi podopiecznymi w Europie.

2. Kontekst

2.1. Niedobory na rynku pracy w sektorze opieki zdrowotnej są niczym tykająca bomba. Obecnie trwa kryzys⁽³⁾ i niedobór siły roboczej prawdopodobnie wzrośnie, chyba że podejmie się odpowiednie środki polityczne. Już w 1994 r. Komisja Europejska określiła sektor opieki mianem strategicznego. W 2010 r. Komisja Europejska ostrzegła, że do 2020 r. zabraknie dwóch milionów pracowników opieki zdrowotnej, jeśli nie zostaną podjęte pilne działania mające na celu zaradzenie niedoborowi aż do miliona pracowników opieki długoterminowej⁽⁴⁾.

2.2. Opiekunowie zamieszkujący w domu podopiecznego stanowią liczną, ale zmarginalizowaną część siły roboczej świadczącej usługi opieki długoterminowej. Są oni wysoce mobilni, ale znajdują się na najniższym szczeblu w hierarchii pracy w sektorze. Opiekunowie mieszkający ze swoimi podopiecznymi są często niewzględniani w planowaniu dotyczącym tej opieki na szczeblu UE i państw członkowskich.

2.3. Dokładna liczba pracowników opieki zamieszkujących w domu podopiecznego jest nieznaną ze względu na brak danych; są oni często pomijani w systemach zbierania danych. W kontekście niedostrzeganej i słabo wynagradzanej siły roboczej wykonującej usługi opieki opiekunowie mieszkający ze swoimi podopiecznymi zbyt długo pozostawali niewidocznymi dla decydentów.

2.4. Pracownicy opieki mieszkający w domu podopiecznego są obecni we wszystkich państwach członkowskich. Wielu z nich to migranci z państw trzecich, inni zaś są obywatelami europejskimi pracującymi w swoim ojczystym kraju lub za granicą. Niektórzy podejmują pracę nierejestrowaną jako migranci nieposiadający dokumentów, a inni prowadzą migrację cyrkulacyjną lub czasową. Wiele z tych osób wykonuje pracę w niepewnych warunkach, w tym także na zasadach fikcyjnego samozatrudnienia.

⁽³⁾ UNI Europa UNICARE (2016).

⁽⁴⁾ Komisja Europejska (2013).

2.5. Jako że obecnie brak jest definicji zawodu opiekuna zamieszkującego w domu podopiecznego, sytuacja takich opiekunów przyrównywana jest do sytuacji pracowników domowych⁽⁷⁾. Zgodnie z danymi MOP, w krajach uprzemysłowionych praca domowa, w tym opieka, stanowi pomiędzy 5 % a 9 % całkowitego zatrudnienia⁽⁶⁾.

2.6. Niektóre państwa członkowskie podjęły działania w celu formalizacji i włączenia do rynku pracy niezarejestrowanych migrujących pracowników sektora opieki, podpisując Konwencję nr 189 Międzynarodowej Organizacji Pracy.

2.7. EKES wniósł już wkład w kształtowanie polityki w zakresie opieki długoterminowej, sporządzając opinie w sprawie praw pracowników domowych⁽⁷⁾, w sprawie potrzeby inwestycji społecznych⁽⁸⁾ oraz w sprawie długoterminowej opieki społecznej i deinstytucjonalizacji⁽⁹⁾. Niniejsza opinia opiera się na tych dokumentach, skupiając się na szczególnej sytuacji opiekunów mieszkających w domach podopiecznych.

3. Niedobory pracowników, oszczędności, migracja i pracownicy opieki mieszkający w domu podopiecznego

3.1. Opieka domowa szybko się rozpowszechnia, na co mają wpływ coraz częstsze preferowanie opieki w domu, wygórowane dla wielu ludzi koszty pobytu w ośrodkach opiekuńczych oraz brak odpowiednich inwestycji w infrastrukturę sektora opieki.

3.2. Środki oszczędnościowe podejmowane w większości państw członkowskich zredukowały istniejącą ograniczoną infrastrukturę i podaż pracy w sektorze opieki długoterminowej. EKES uważa, że inwestycje w opiekę długoterminową muszą zostać pozytywnie przyjęte jako szansa pod względem gospodarczym i jako priorytetowy obszar z uwagi na tworzenie miejsc pracy, wsparcie socjalne dla rodzin oraz równość płci. Inwestycje w tym sektorze zwiększają współczynnik aktywności zawodowej i stwarzają możliwą drogę wyjścia z kryzysu gospodarczego⁽¹⁰⁾.

3.3. W wielu państwach członkowskich powszechne są braki siły roboczej w zawodach związanych ze świadczeniem opieki. Zatrudnianie zarówno legalnych, jak i niezarejestrowanych pracowników zamieszkujących w domu podopiecznego łągodzi niedobory w zakresie opieki długoterminowej. W szczególności w południowej Europie systemy opieki w dużym stopniu polegają na pracownikach mieszkających ze swoimi podopiecznymi. We Włoszech migrujący pracownicy sektora opieki stanowią około trzy czwarte pracowników opieki domowej⁽¹¹⁾.

3.4. Również państwa Europy Środkowej i Wschodniej zostały dotknięte niedoborem siły roboczej w sektorze opieki, a także rosnącym zapotrzebowaniem na opiekę w Europie Zachodniej. Na przykład Polska dostarcza wielu pracowników opieki mieszkających w domu podopiecznego do innych państw, mimo uszczuplonych własnych krajowych zasobów siły roboczej w sektorze opieki. Niedobory te są niwelowane wraz z napływem do Polski pracowników z Ukrainy i innych państw spoza UE.

3.5. Pomimo rosnącej świadomości znaczenia sektora opieki dla dobrobytu gospodarczego, udział pracy opiekunów mieszkających ze swoimi podopiecznymi w gospodarce europejskiej nie został zmierzony i powinien się stać przedmiotem ogólnoeuropejskiego badania.

3.6. Wiele mieszkańek Europy znajduje się pod wielostronną presją, gdyż oczekuje się od nich opieki zarówno nad własnymi rodzicami, jak i nad dziećmi. Aby wykonać tę pracę, coraz częściej polegają one na płatnej opiece. W świecie zglobalizowanej siły roboczej świadczącej opiekę konsekwencją jest rozrost globalnych łańcuchów opieki⁽¹²⁾. Migrujący pracownicy opieki, którzy przenoszą się w poszukiwaniu pracy, wielokrotnie muszą znaleźć opiekunów dla członków własnej rodziny i zatrudniają osoby sprowadzane z innych, często biedniejszych obszarów.

⁽⁵⁾ Eurostat definiuje pracę domową jako czynności wykonywane w gospodarstwach domowych pełniących rolę pracodawców przez pracowników takich, jak pokojówki, kucharki, kelnerzy, lokaje, praczki, ogrodnicy, dozorczy, guwernantki, opiekuni do dzieci, nauczyciele prywatni, sekretarki itp.

⁽⁶⁾ Międzynarodowa Organizacja Pracy (2012).

⁽⁷⁾ Dz.U. C 21 z 21.1.2011, s. 39, Dz.U. C 12 z 15.1.2015, s. 16, Dz.U. C 242 z 23.7.2015, s. 9.

⁽⁸⁾ Dz.U. C 271 z 19.9.2013, s. 91, Dz.U. C 226 z 16.7.2014, s. 21.

⁽⁹⁾ Dz.U. C 332 z 8.10.2015, s. 1.

⁽¹⁰⁾ Dz.U. C 226 z 16.7.2014, s. 21.

⁽¹¹⁾ Biuro Analiz Parlamentu Europejskiego (2016).

⁽¹²⁾ Hochschild, A.R., „Global Care Chains and Emotional Surplus Value” [„Globalne łańcuchy wartości w opiece i emocjonalna wartość dodana”], w: Hutton, W. i Giddens, A. (red.), *On The Edge: Living with Global Capitalism*, Londyn 2000.

4. Warunki pracy opiekunów mieszkających w domu podopiecznego

4.1. Niski status pracowników opieki mieszkających ze swoimi podopiecznymi jest wynikiem przyjęcia założenia związanego z płcią, że opieka jest pracą dla kobiet wymagającą niskich kwalifikacji, a ten niski status jest podtrzymywany dodatkowo przez strukturalną marginalizację migrantek. W badaniach rynku pracy pracownicy domowi klasyfikowani są jako posiadający niskie kwalifikacje lub niewykwalifikowani. Niemniej znaczna liczba opiekunów mieszkających ze swoimi podopiecznymi posiada umiejętności i kwalifikacje zdobyte dzięki wieloletniemu doświadczeniu lub w toku nieuznanych formalnych programów szkolenia i certyfikacji. Opiekunowie mieszkający ze swoimi podopiecznymi często muszą przed zatrudnieniem wykazać się doświadczeniem w zakresie opieki lub posiadać kwalifikacje, a mimo to ich warunki pracy nie odzwierciedlają tych atutów.

4.2. Wielu opiekunów mieszkających w domach swoich podopiecznych doświadcza nieregulowanych form zatrudnienia i wielu z nich podejmuje pracę nierejestrowaną. Często są wykluczeni z wykonywania swoich praw pracowniczych i są wyzyskiwani. Warunki pracy mogą przypominać współczesne niewolnictwo: pracownicy mogą być izolowani, poddawani przemocy lub wykorzystywaniu, zmuszani do pracy 24 godziny na dobę 7 dni w tygodniu bez zapewnienia podstawowych warunków życiowych, takich jak prywatna przestrzeń osobista. Inni znów pracują jako fikcyjnie samozatrudnieni. W wielu przypadkach inspekcja pracy, inne państwowe organy kontroli oraz związki zawodowe nie mają dostępu do opiekunów w miejscu pracy (tj. w domach prywatnych).

4.3. Należy wspierać środki mające na celu uregulowanie statusu i legalizację pracy wykonywanej przez opiekunów mieszkających ze swoimi podopiecznymi, aby zapewnić legalny dostęp do sektora opieki długoterminowej. Podejście takie zostało już zastosowane w praktyce. W Hiszpanii i Włoszech od 2002 r. uregulowano status 500 000 osób pracujących w gospodarstwach domowych, które wcześniej wykonywały tę samą pracę w sposób nieregulowany⁽¹³⁾. Należy opracować politykę w zakresie migracji pracowników, aby umożliwić obywatelom państw trzecich legalną pracę w sektorze opieki długoterminowej z uwzględnieniem równości traktowania i prawa do zmiany pracodawcy.

4.4. Pracownicy opieki mieszkający ze swoimi podopiecznymi stanowią jedną z najbardziej mobilnych grup siły roboczej świadczącej usługi opieki długoterminowej. Opiekunowie zamieszkujący w domu podopiecznego pochodzący z krajów Europy Środkowej i Wschodniej to zazwyczaj kobiety w średnim wieku z własnymi obowiązkami rodzinnymi⁽¹⁴⁾. Opiekunowie z tych krajów często pracują przez okres do trzech miesięcy za jednym pobylem w państwach Europy Zachodniej, a następnie wracają do ojczyzny.

4.5. Migracja wykwalifikowanych opiekunów mieszkających ze swoimi podopiecznymi do krajów przyjmujących stanowi poważny drenaż siły roboczej dla krajów pochodzenia. W przypadku gdy kwalifikacje pracowników nie są uznawane w krajach przyjmujących, stanowi to stratę społeczną i ekonomiczną w okresie ogólnego niedoboru pracowników w sektorach opieki zdrowotnej w Europie i na świecie.

4.6. Wszystkie te warunki odzwierciedlają fakt, że prawa opiekunów zamieszkujących w domu podopiecznego nie są odpowiednio chronione na mocy obowiązujących ram prawnych na poziomie UE i państw członkowskich.

4.7. Pracownicy opieki mieszkający ze swoimi podopiecznymi powinni być zachęceni przez państwa członkowskie do niepodejmowania pracy nierejestrowanej i wspierani w tym.

5. Rola osób korzystających z opieki i ich rodzin

5.1. Osoby korzystające z opieki i ich rodziny napotykają na trudności w znalezieniu opiekunów. W większości przypadków rekrutacja pracowników opieki odbywa się za pośrednictwem nieformalnych sieci rodzinnych lub znajomych. Jakość usług opiekunów zatrudnionych w ten sposób rzadko jest gwarantowana. Rodziny często nie mają dostępu do jednoznacznego doradztwa na temat legalnego zatrudniania opiekunów.

5.2. Osoby korzystające z opieki i ich rodziny powinny otrzymywać odpowiednie wsparcie ze strony państwa. W krótkiej perspektywie powinno ono obejmować kampanię informacyjną i stałe wsparcie w sprawach dotyczących zatrudnienia i praw do zabezpieczenia społecznego pracownika opieki mieszkającego w domu podopiecznego. W dłuższej perspektywie państwa członkowskie powinny podjąć kroki w celu zapewnienia nadzoru i obecności pośrednika, który pomagałby osobom korzystającym z opieki w znalezieniu opiekunów, którzy mieszkaliby razem z nimi.

⁽¹³⁾ Platforma międzynarodowej współpracy ds. migrantów nieposiadających dokumentów (2013).

⁽¹⁴⁾ Relacja pracownicy opieki mieszkającej w zatrudniającym ją gospodarstwie domowym, Alina Badowska (2016), na wysłuchaniu publicznym SOC/535.

5.3. Osobom korzystającym z opieki i ich rodzinom należy – adekwatnie do ich potrzeb – zapewnić cały szereg usług wsparcia, które mogą obejmować domowe usługi opiekuńcze w niepełnym lub pełnym wymiarze godzin. Wszystkie rozwiązania dotyczące świadczenia opieki muszą zapewniać osobom zatrudnionym lub samozatrudnionym godne warunki pracy.

5.4. Osoby korzystające z opieki i ich rodziny powinny być również zachęcane do tego, by były bardziej świadome potrzeb opiekunów mieszkających z podopiecznymi i traktowały ich jako pracowników, którzy zasługują na szacunek i własne prawa. Praca polegająca na opiece jest bardzo wymagająca, zarówno fizycznie, jak i emocjonalnie. Pracownicy opieki mieszkający ze swoimi podopiecznymi powinni otrzymywać właściwe zakwaterowanie i przestrzeń prywatną, a w przypadku pracowników najemnych należy przestrzegać ograniczeń ich czasu pracy, w tym czasu pozostawiania w gotowości do wykonywania pracy.

5.5. Jednocześnie powinno być przestrzegane prawo osób korzystających z opieki do świadczenia na odpowiednim poziomie. Jest to szczególnie ważne w przypadku grup szczególnej troski i grup ze specjalnymi potrzebami, takich jak osoby z demencją.

6. Rola pracodawców

6.1. Obok bardzo nieregulowanego sektora nieformalnego, coraz bardziej aktywna w sektorze pracowników opieki mieszkających ze swoimi podopiecznymi jest duża liczba małych przedsiębiorstw, w tym agencji zatrudnienia.

6.2. Sektor opieki może przyczyniać się do tworzenia godnych miejsc pracy w prywatnych gospodarstwach domowych i do wzrostu gospodarki europejskiej. Wyłącznie miejsca pracy wysokiej jakości mogą zagwarantować jakość świadczonych usług opieki.

6.3. Brak uregulowań w zakresie transgranicznego zatrudniania opiekunów mieszkających w domu podopiecznego pozwala niektórym przedsiębiorstwom oferować niższe ceny za taką samą pracę, co przyczynia się do dumpingu socjalnego. Jest to szczególnie widoczne w polskich czy słowackich agencjach wysyłających opiekunów, którzy mają zamieszkać ze swoimi podopiecznymi, do Europy Zachodniej⁽¹⁵⁾. Utrzymywanie się takiej sytuacji nieuczciwej konkurencji jest szkodliwe dla pracowników, pracodawców i europejskiej gospodarki.

7. Rola społeczeństwa obywatelskiego

7.1. Organizacje społeczności lokalnej i związki wyznaniowe⁽¹⁶⁾ wraz z publicznymi i prywatnymi pracodawcami odgrywają kluczową rolę w zapewnianiu opieki na różnych poziomach. Wiele organizacji społeczności lokalnej przyczyniło się do uregulowania sytuacji migrantów wykonujących pracę opiekunów zamieszkujących w domu podopiecznego⁽¹⁷⁾.

7.2. Niemniej jednak w wielu krajach wsparcie na rzecz opieki jest niewystarczające. Niedawny kryzys gospodarczy spowodował niedoinwestowanie usług opieki w całej Europie, co doprowadziło do negatywnych trendów, takich jak pogorszenie jakości opieki i warunków pracy.

7.3. Organizacje osób świadczących opiekę powinny być odpowiednio finansowane, aby zaspokoić rosnące zapotrzebowanie na opiekę. Biorąc pod uwagę ich doświadczenie, muszą one być zaangażowane w prawdziwy dialog społeczny i obywatelski, który pozwoli ustanowić zbiór uregulowań sektorowych dotyczących sposobu organizacji i świadczenia opieki.

8. Rola państw członkowskich i Unii Europejskiej

8.1. Dobrym przykładem systemu świadczenia wysokiej jakości usług opieki, w który zaangażowane są wszystkie zainteresowane strony, jest Szwecja. System ten oparty jest w znacznym stopniu na wsparciu publicznym finansowanym z podatków⁽¹⁸⁾. Systemy oparte na czekach, takie jak systemy wprowadzone we Francji i Belgii, przyczyniły się do formalizacji pracy domowej, a także, w niektórych przypadkach, do poprawy warunków pracy pracowników w sektorze usług dla gospodarstw domowych. W przypadku Belgii praca w sektorze opieki jest wyłączona z tego systemu⁽¹⁹⁾.

⁽¹⁵⁾ Doświadczenia z projektu DGB Uczciwa Mobilność: www.faire-mobilitaet.de.

⁽¹⁶⁾ W szczególności, w Niemczech ważną rolę we wspieraniu opiekunów mieszkających ze swoimi podopiecznymi i ich podopiecznych odgrywają organizacje Caritas i Diakonie.

⁽¹⁷⁾ Przykładowo www.gfambh.com.

⁽¹⁸⁾ Sweden.se (2016).

⁽¹⁹⁾ Międzynarodowa Organizacja Pracy (2013).

8.2. Austria opracowała system samozatrudnionych opiekunów zamieszkujących w domu podopiecznego, by zaspokoić potrzebę długoterminowej opieki i ustalić wymogi prawne dotyczące jakości i ramowych warunków świadczenia usług. W 2015 r. wprowadzono dalsze poprawki w standardach jakości i przejrzystości. System ten jest powszechnie stosowany przez Austriaków, jednak austriackie związki zawodowe krytykują go za podważanie norm pracy.

8.3. Jako że wzory najlepszych praktyk w zakresie świadczenia wysokiej jakości usług opieki nie zawsze można zastosować we wszystkich państwach członkowskich, należy skoordynować na poziomie europejskim całościowe podejście na wszystkich szczeblach, z uwzględnieniem wszystkich zainteresowanych podmiotów.

8.4. EKES wyraża przekonanie, że Unia Europejska powinna monitorować podaż i mobilność na terenie Europy pracowników opieki mieszkających ze swoimi podopiecznymi oraz promować podejścia mające na celu zwiększenie ogólnej zdolności sektora do zapewniania wysokiej jakości opieki i tworzenia godnych miejsc pracy.

8.5. Kwestia niedoboru pracowników opieki w Europie musi znaleźć się na szczycie listy politycznych priorytetów UE. Należy zwrócić uwagę na opiekunów zamieszkujących w domach podopiecznych, jako że są oni w dużej mierze pomijani w paradygmatach bieżącej polityki.

Bruksela, dnia 21 września 2016 r.

Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego
Georges DASSIS
