



**2015/2094(INI)**

9.10.2015

## **ONTWERPVERSLAG**

over vrouwen die als huishoudelijk personeel en als verzorger werken in de EU  
(2015/2094(INI))

Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid

Rapporteur: Kostadinka Kuneva

Rapporteur voor advies (\*):

Tania González Peñas, Commissie werkgelegenheid en sociale zaken

(\* ) Procedure met medeverantwoordelijke commissies – Artikel 54 van het  
Reglement

## INHOUD

	<b>Blz.</b>
ONTWERPRESOLUTIE VAN HET EUROPEES PARLEMENT .....	3
TOELICHTING .....	10

(\*) Procedure met medeverantwoordelijke commissies – Artikel 54 van het Reglement

## ONTWERPRESOLUTIE VAN HET EUROPEES PARLEMENT

### over vrouwen die als huishoudelijk personeel en als verzorger werken in de EU (2015/2094(INI))

*Het Europees Parlement,*

- gezien het Verdrag betreffende de Europese Unie, met name de preambule en de artikelen 3 en 6,
- gezien het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, met name de artikelen 1, 3, 27, 31, 32 en 33,
- gezien zijn resolutie van 13 september 2011 over de situatie van vrouwen die de pensioengerechtigde leeftijd naderen<sup>1</sup>,
- gezien zijn resolutie van 19 oktober 2010 over vrouwen in onzeker dienstverband<sup>2</sup>,
- gezien zijn resolutie van 6 juli 2010 over atypische arbeidsovereenkomsten, verzekerde beroepstrajecten, flexizekerheid en nieuwe vormen van sociale dialoog<sup>3</sup>,
- gezien zijn resolutie van 18 november 2008 met aanbevelingen aan de Commissie over de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannen en vrouwen<sup>4</sup>,
- gezien zijn resolutie van 20 september 2001 over pesterijen op het werk<sup>5</sup>,
- gezien het Europees Sociaal Handvest van 3 mei 1996, met name deel I en deel II, artikel 3,
- gezien het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (EVRM) en met name artikel 4, lid 1, inzake het verbod op slavernij en dwangarbeid en artikel 14 inzake het verbod op discriminatie,
- gezien de mededeling van de Commissie inzake een strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2014-2020 (COM(2014) 332 final),
- gezien de mededeling van de Commissie van 24 mei 2006 getiteld "Bevordering van waardig werk voor iedereen – Bijdrage van de Europese Unie aan de uitvoering van de agenda voor waardig werk over de hele wereld" (COM(2006) 249 definitief),
- gezien zijn resolutie van 23 mei 2007 over bevordering van waardig werk voor iedereen<sup>6</sup>,

---

<sup>1</sup> PB C 51 E van 22.2.2013, blz. 9.

<sup>2</sup> PB C 70 E van 8.3.2012, blz. 1.

<sup>3</sup> PB C 351 E van 2.12.2011, blz. 39.

<sup>4</sup> PB C 16 E van 22.1.2010, blz. 21.

<sup>5</sup> PB C 77 E van 28.3.2002, blz. 138.

<sup>6</sup> PB C 102 E van 24.4.2008, blz. 321.

- gezien het Europees Verdrag inzake de rechtspositie van migrerende werknemers (1977),
  - gezien het Internationaal Verdrag inzake de bescherming van de rechten van alle migrerende werknemers en hun gezinsleden (1990),
  - gezien de verslagen IV (1) en IV (2) van het Internationaal Arbeidsbureau (IAB), getiteld "Waardig werk voor huishoudelijk personeel", die zijn opgesteld voor de 99e zitting van de Internationale Arbeidsconferentie in juni 2010, en de verslagen IV (1) en IV (2) (gepubliceerd in twee delen), getiteld "Waardig werk voor huishoudelijk personeel", die zijn opgesteld voor de 100e zitting van de Internationale Arbeidsconferentie in juni 2011,
  - gezien het advies van 12 mei 2010 van de Gespecialiseerde afdeling Werkgelegenheid, sociale zaken, burgerschap van het Europees Economisch en Sociaal Comité over professionalisering van huishoudelijk werk<sup>1</sup>,
  - gezien het verslag van 2008 van de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden, getiteld "Maatregelen ter bestrijding van zwartwerk in de Europese Unie", en haar verslag van 2013, getiteld "De bestrijding van zwartwerk in 27 EU-lidstaten en Noorwegen: benaderingen en maatregelen sinds 2008",
  - gezien het verslag van 2007 van de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden, getiteld "Arbeidsomstandigheden in Europa: het genderperspectief",
  - gezien artikel 52 van zijn Reglement,
  - gezien het verslag van de Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid en het advies van de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken (A8-0000/2015),
- A. overwegende dat huishoudelijk werk 5 tot 9 % vertegenwoordigt van alle werkgelegenheid in geïndustrialiseerde landen en uit onderzoek van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) blijkt dat de meeste werknemers uit deze sector vrouwen zijn, met een percentage van meer dan 83 %, wat overeenstemt met 2,5 miljoen personen in de EU;
- B. overwegende dat 29,9 % van het huishoudelijk personeel volledig buiten de nationale arbeidswetgeving valt, met als gevolg dat huishoudelijk personeel vaak niet beschouwd wordt als typische of reguliere werknemers en om die reden zeer beperkte werknemersrechten en bescherming van de sociale zekerheid geniet<sup>2</sup>;
- C. overwegende dat huishoudelijk personeel dat buiten de arbeidswetgeving valt geen garantie heeft op een veilige en gezonde werkomgeving en discriminatie op het werk niet kan ontlopen; overwegende dat deze werknemers bovendien het recht niet hebben deel uit te maken van vakbonden of andere vormen van collectieve onderhandeling, of niet weten hoe ze hieraan kunnen deelnemen, wat hen bijzonder kwetsbaar maakt;

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

<sup>2</sup> Domestic workers across the world: global and regional statistics and the extent of legal protection, Internationaal Arbeidsbureau, Genève, IAO, 2013.

- D. overwegende dat huishoudelijk werk in de meeste EU-lidstaten in de vorm van zwartwerk binnen de informele economie wordt verricht, waardoor ongelijke behandeling, mishandeling of pesterijen mogelijk worden gemaakt door de "onzichtbaarheid" van deze werknemers en hun isolement ten opzichte van anderen die gelijkaardige functies en taken vervullen;
- E. overwegende dat huishoudelijk personeel vaak buitensporig veel uren moet werken en dat 45 % van deze werknemers geen aanspraak kan maken op wekelijks verlof of jaarlijks verlof met behoud van loon<sup>1</sup>; overwegende dat inwonend huishoudelijk en vooral verzorgend personeel verantwoordelijkheden en taken krijgt die behoorlijke en aaneengesloten rusttijden onmogelijk maken;
- F. overwegende dat meer dan één derde van het vrouwelijk huishoudelijk personeel geen recht heeft op moederschapsverlof en verwante rechten en uitkeringen<sup>2</sup>;
- G. overwegende dat huishoudelijk personeel vaak in schrijnende of gevaarlijke omstandigheden werkt of over onvoldoende opleiding beschikt voor het uitvoeren van bepaalde taken die mogelijk tot letsels tijdens het werk kunnen leiden, waarvoor deze werknemers bovendien niet terecht kunnen in de gezondheidszorg;
- H. overwegende dat de meerderheid van het huishoudelijk personeel en de verzorgers vrouwelijke migranten zijn die zich om die reden niet bewust zijn van hun rechten, een beperkte toegang hebben tot de openbare dienstverlening of problemen ondervinden wanneer ze een beroep willen doen op deze diensten, een beperkte kennis hebben van de plaatselijke taal en onvoldoende geïntegreerd zijn in de maatschappij;
- I. overwegende dat migrantenwerknemers zoals huishoudelijk personeel blootgesteld kunnen worden aan meervoudige discriminatie, aangezien ze vaak in slechte en onregelmatige omstandigheden werken; overwegende dat concrete inspanningen gedaan moeten worden om de mishandeling van, onregelmatige betalingen aan en daden van geweld of seksueel misbruik tegen migrantenwerknemers te vermijden;
- J. overwegende dat vrouwelijke migranten vaak beslissen of ertoe gebracht worden werk te zoeken in de sector van huishoudelijk werk en verzorging, aangezien deze banen beschouwd worden als tijdelijk werk dat weinig vaardigheden vereist;
- K. overwegende dat de toenemende vraag naar huishoudelijke hulp geleid heeft tot een stijgende vervrouwelijking van de migratie naar Europa;
- L. overwegende dat externe bureaus soms banden hebben met vrouwenhandel en netwerken voor dwangarbeid of met andere criminele activiteiten waarbij vrouwen illegaal geronseld worden en verschillende vormen van manipulatie ondergaan;
- M. overwegende dat in het aandeel van atypische of niet-standaardcontracten een steeds sterker wordende generationele dimensie zichtbaar wordt, waarbij voornamelijk jonge vrouwen getroffen worden;

---

<sup>1</sup> Ibidem.

<sup>2</sup> Ibidem.

- N. overwegende dat huishoudelijk werk of werk in de verzorging vaak ondergewaardeerd en dus onderbetaald wordt, en dat deze werknemers hierdoor belemmerd worden in hun pogingen om onafhankelijk te worden en genoeg te verdienen om een waardig leven te leiden en een gezin te onderhouden;
- O. overwegende dat de meeste taken die bij huishoudelijk werk en verzorging komen kijken beschouwd worden als "vrouwenwerk" en een lage status toebedeeld krijgen, met als gevolg dat vrouwen in deze sector lagere lonen ontvangen dan vrouwen met zo goed als elke andere baan, of zelfs met een gelijkaardige baan, maar dan in andere sectoren, en lagere lonen dan mannelijk huishoudelijk personeel;
- P. overwegende dat vrouwen een veel grotere verantwoordelijkheid dragen voor huishoudelijk werk dan mannen en dat deze last niet in geld wordt uitgedrukt, noch naar waarde geschat wordt; overwegende dat er een verband is tussen de arbeidsparticipatie van vrouwen en hun gezinstaken; overwegende dat meer dan 20 miljoen Europeanen (waarvan twee derde vrouwen) de zorg voor niet-zelfstandige volwassenen op zich nemen, wat hen belet een voltijdse baan uit te oefenen;
- Q. overwegende dat de financiële en sociale crisis in de EU de burgers en inwoners zwaar heeft getroffen, met meer baanonzekerheid, armoede, werkloosheid en sociale uitsluiting als gevolg, naast een beperkte of onbestaande toegang tot sociale zorg en diensten ter ondersteuning van het huishouden;
- R. overwegende dat er een aanzienlijke evolutie heeft plaatsgevonden in zowel de gewoonten en gebruiken van gezinnen als in de gezinsvormen, waardoor er onvermijdelijk nieuwe behoeften ontstaan met betrekking tot zorg en ondersteuning binnen het moderne huishouden, in het bijzonder voor vrouwen die buitenshuis werken en eenoudergezinnen;
- S. overwegende dat de aanwezigheid van betaalbaar vrouwelijk huishoudelijk en verzorgend personeel bevrijdend werkt voor andere vrouwen, die hierdoor in staat zijn een carrière uit te bouwen en er een sociaal leven op na te houden;
- T. overwegende dat huishoudelijk en verzorgend personeel doorgaans aangeworven wordt via een bilaterale overeenkomst tussen de werknemer en het gezinshoofd of de afhankelijke persoon, en niet zozeer op een formele manier via bijvoorbeeld overheidsstructuren of bedrijven en ondernemingen;
- U. overwegende dat de meeste huishoudens die huishoudelijk personeel tewerkstellen niet op de hoogte zijn van hun rechten en plichten;
- V. overwegende dat huishoudelijk personeel en verzorgers recht hebben op een waardig leven en dezelfde sociale en arbeidsrechten moeten genieten als andere werknemers;
- X. overwegende dat IAO-verdrag nr. 189 met betrekking tot waardig werk voor huishoudelijk personeel gericht is op een wettelijke erkenning van huishoudelijk werk, een uitbreiding van de rechten voor alle huishoudelijk personeel en de preventie van schendingen en misbruiken;
- Y. overwegende dat het Internationaal Verdrag inzake de bescherming van de rechten van

alle migrerende werknemers en hun gezinsleden (1990) reeds door 48 landen geratificeerd en door 18 landen ondertekend is, maar dat nog geen enkele EU-lidstaat het verdrag tot nu toe heeft ondertekend of geratificeerd;

1. is van mening dat huishoudelijk werk door de EU gemeenschappelijk erkend moet worden als echt werk en niet gewoon als een verlengstuk van onbetaald werk in het huishouden en de zorg;
2. benadrukt dat er behoefte is aan een normatief concept met betrekking tot huishoudelijk werk en zorg en verzoekt de Commissie hiertoe een wetgevingsinitiatief te nemen; meent dat een dergelijk initiatief de nadruk moet leggen op:
  - (a) het uitwerken van kwaliteitsvolle richtsnoeren voor huishoudelijk werk en zorg in de EU, met inbegrip van specifieke aanbevelingen met betrekking tot vrouwen en migranten, aangezien huishoudelijk personeel voornamelijk in deze twee grote subcategorieën ondergebracht kan worden en meestal in beide;
  - (b) het zetten van de nodige stappen voor een professionalisering van huishoudelijk werk en zorg, gericht op de erkenning en standaardisering van de desbetreffende beroepen en vaardigheden;
3. neemt zich voor een initiatiefverslag van wetgevende aard op te stellen voor de vaststelling van gemeenschappelijke voorschriften met betrekking tot huishoudelijk werk en zorg in de EU, met inbegrip van specifieke normen gericht op vrouwen en migranten die als huishoudelijk personeel of verzorger werken;
4. verzoekt de lidstaten ondertussen regels vast te stellen voor alle soorten arbeidsverhoudingen tussen gezinshoofden – in de hoedanigheid van werkgevers – en een werknemer die tegen betaling arbeid verricht binnen het huishouden van de werkgever;
5. verzoekt de lidstaten huishoudelijk personeel en verzorgers op te nemen in alle nationale arbeids- en antidiscriminatie wetgeving;
6. is een grote voorstander van IAO-verdrag nr. 189 met betrekking tot waardig werk voor huishoudelijk personeel, aangevuld met IAO-aanbeveling nr. 201, aangezien de behoeften van werknemers om beschermd te worden door het arbeidsrecht in dit verdrag globaal behandeld worden en sociale rechten, non-discriminatie en gelijke behandeling gevraagd worden; verzoekt de lidstaten daarom het IAO-verdrag zo snel mogelijk aan te nemen, te ratificeren en ten uitvoer te brengen;
7. vindt het van essentieel belang de strijd aan te gaan met onzekere banen en zwartwerk, aangezien huishoudelijk personeel en met name vrouwelijke migrantenwerknemers zwaar getroffen worden door dit verschijnsel en hun reeds kwetsbare positie op die manier nog verergert;
8. vraagt de lidstaten de richtsnoeren die voortvloeien uit Richtlijn 2006/54/EG betreffende een gelijk loon voor en een gelijke behandeling van mannen en vrouwen met betrekking tot arbeid onmiddellijk toe te passen;

9. bevestigt dat de bestaande regelgeving ter bescherming van migrerend huishoudelijk personeel daadwerkelijk toegepast moet worden en verzoekt om de nodige hervormingen of bijkomende voorschriften die vereist zijn op Europees niveau om dit te verwezenlijken;
10. dringt er bij de lidstaten op aan de nodige inspanningen te leveren en op zoek te gaan naar vernieuwende inspectiemethoden om mishandeling, financiële uitbuiting en daden van geweld of seksueel misbruik ten aanzien van huishoudelijk personeel uit te bannen;
11. verzoekt de lidstaten programma's te ondersteunen die voorzien in een stappenplan om werknemers informatie en onderricht te bieden over de gevolgen van onzekere banen; stelt voor dat de lidstaten ook informatiecentra en hulplijnen openen voor huishoudelijk personeel, zodat deze werknemers laagdrempelige informatie kunnen krijgen over hun rechten;
12. verzoekt vakbonden al wie huishoudelijk werk en zorgtaken verricht met passende aandacht te benaderen, met behulp van methoden die aangepast zijn aan de specifieke werkomgeving van deze werknemers en het onzekere karakter van hun banen; benadrukt de belangrijke rol die vakbonden kunnen spelen om werknemers te organiseren en informatie te verstrekken over hun rechten en plichten; wijst erop dat dit voor huishoudelijk personeel een manier is om met één stem vertegenwoordigd te worden, collectief te kunnen onderhandelen over hun contracten en hun rechten en belangen te verdedigen;
13. benadrukt ook hoe belangrijk het is dat werkgevers zich verenigen in federaties of andere soorten organisaties op nationaal niveau, aangezien het van mening is dat inspanningen om huishoudelijk werk en zorg te erkennen alsook de arbeidsomstandigheden en de aantrekkelijkheid van deze banen te verbeteren zonder dergelijke werkgeversorganisaties te vergeefs zullen zijn;
14. dringt er bij de lidstaten krachtig op aan zwartwerkend huishoudelijk of verzorgend personeel niet te bestraffen wanneer iemand beslist uit de vicieuze cirkel van "verborgen" arbeid te treden, maar hem in plaats daarvan te steunen en te beschermen;
15. verzoekt de Commissie al het nodige te doen om een EU-observatorium voor huishoudelijk werk en zorg op te richten om beter te kunnen toezien op het kwetsbare en ondergewaardeerde beroep van huishoudelijk personeel en verzorgers, het beter te kunnen documenteren en maatregelen voor te stellen om het fenomeen aan te pakken;
16. vraagt de Commissie en de bevoegde Europese agentschappen een studie uit te voeren om de verschillende stelsels voor geregulariseerd huishoudelijk werk te vergelijken en gegevens te verzamelen met betrekking tot de toestand in de lidstaten;
17. beklemtoont dat de lidstaten moeten zorgen voor een bredere toegang tot laagdrempelige, betaalbare en kwaliteitsvolle voorzieningen voor kinderopvang, gehandicaptenzorg en ouderenzorg, waardoor de argumenten om deze taken op informele en onzekere basis te verrichten tot een minimum worden herleid en het werk dat professionele zorgverleners verrichten een grotere erkenning krijgt;
18. is van mening dat het overnemen en aanpassen van beproefde methoden uit bepaalde



regio's of lidstaten tot reguliere vormen van arbeid voor huishoudelijk personeel en verzorgers kan leiden;

19. dringt bij de EU en de lidstaten aan op de vaststelling en handhaving van een corrigerend beleid en corrigerende maatregelen opdat huishoudelijk personeel en verzorgers niet buiten de samenleving worden geplaatst;
20. verzoekt de lidstaten huishoudelijk personeel en verzorgers op te nemen in hun onderwijsstelsels en ervoor te zorgen dat jongeren de school niet opgeven om te beginnen werken als huishoudelijk personeel;
21. merkt op dat werkgevers in particuliere huishoudens een primordiale rol spelen bij de inachtneming van redelijke arbeidsvoorwaarden en -rechten; verzoekt de lidstaten ervoor te zorgen dat werknemers en werkgevers over de desbetreffende informatie beschikken;
22. verzoekt de lidstaten stimulansen te overwegen voor werkgevers, bijvoorbeeld subsidies of aftrekposten, om het gebruik van aangemeld werk in het huishouden en de zorg aan te moedigen;
23. vindt het nuttig de wetgeving aan te passen om flexibele maar grotendeels zekere contractuele overeenkomsten tot stand te kunnen brengen tussen huishoudelijk personeel en verzorgers enerzijds en gezinshoofden die als werkgever fungeren anderzijds, teneinde beide partijen te helpen bij het gebruiken/aanbieden van huishoudelijke diensten zoals het hen het best schikt, terwijl de bescherming van de werknemers gewaarborgd wordt;
24. verzoekt de lidstaten vereenvoudigde administratieve procedurele stelsels in werking te stellen die van toepassing zijn op al het huishoudelijk en verzorgend personeel, om werkgevers in staat te stellen moeiteloos een wettelijke arbeidsverhouding met hen tot stand te brengen;
25. verzoekt zijn Voorzitter deze resolutie te doen toekomen aan de Raad, de Commissie en de IAO.

## TOELICHTING

### Een kwestie van menselijke waardigheid

In een brief aan zijn broer schreef Anton Tsjechov het volgende:

*"Beschaafde mensen moeten naar mijn mening beantwoorden aan de volgende criteria: ze tonen eerbied voor de mens als individu..."*

De kwestie van huishoudelijk personeel en verzorgers is in de eerste plaats een kwestie van eerbied voor de waardigheid van mensen, van vrouwen in deze specifieke context. Hoewel in dit verslag maatregelen worden voorgesteld ter bescherming van de vrouw en er daarom bij verwijzing naar werknemers bedoeld wordt op vrouwelijke werknemers, spreekt het voor zich dat de voorgestelde maatregelen van toepassing moeten zijn op alle werknemers in deze sectoren, aangezien waardigheid geen voorrecht van een bepaald geslacht is, hoewel ze bij vrouwen wellicht vaker en ernstiger wordt aangetast.

### Definities

Eerst en vooral moeten we proberen te definiëren wat bedoeld wordt met huishoudelijk werk en zorg. Het is uiteraard onmogelijk hierover te spreken zonder referentie.

Van alle officiële instellingen die zich op nationaal, Europees of internationaal niveau bezighouden met arbeidskwesties heeft tot nu toe, buiten de academische wereld, alleen de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) een gezaghebbende definitie geformuleerd van huishoudelijk werk en huishoudelijk personeel. De definities van de IAO luiden als volgt:

- "huishoudelijk werk" betekent "werk dat in of voor een huishouden of huishoudens verricht wordt", en
- "huishoudelijk personeel" betekent "elke persoon die in dienstverband huishoudelijk werk verricht".

Hoewel we akkoord gaan met deze definities zijn we van mening dat ze herzien moeten worden zodat ook "deeltijds werk dat af en toe of sporadisch verricht wordt" eronder valt. Dit verslag heeft ook betrekking op deze categorie van werknemers.

Ook de categorie van "verzorgers", waarvan evenmin een algemeen geldende en toegepaste definitie bestaat, wordt in dit verslag behandeld. Verschillende belanghebbenden, hoofdzakelijk onderzoekers, gebruiken uiteenlopende definities naargelang van de invalshoek van hun studies. Er bestaat een relatieve consensus over het begrip verzorger als een persoon die min of meer stelselmatig hulp en diensten verleent aan ouderen, personen met een beperking, een aandoening of een ziekte. Zo moeilijk de definitie van wat een verzorger precies is, zo uiteenlopend ook de benaderingen van de lidstaten in de manier waarop deze activiteit gepercipieerd wordt, wat dan weer zijn weerslag heeft op hun respectieve socialezekerheidsstelsels.

### **Wie wordt bedoeld met huishoudelijk personeel en verzorgers**

Beide ruime categorieën van huishoudelijk personeel en verzorgers bestaan in hoofdzaak uit vrouwen. De meesten van deze vrouwen zijn ook migranten.

Gewoonlijk zijn ze laaggeschoold en moeten ze werken om te overleven of om hun gezin bijkomend te onderhouden.

### **Waarom hebben we huishoudelijk personeel en verzorgers nodig**

De laatste decennia heeft Europa aanzienlijke demografische en socio-economische veranderingen gekend.

De bevolking wordt ouder en heeft een hogere levensverwachting, en het aantal geboorten neemt af.

Ook de gezinsvormen veranderen. Grotere gezinnen zijn vervangen door kleinere huishoudens, met wijzigingen in de verdeling van de verantwoordelijkheden als gevolg.

Tegelijkertijd participeren vrouwen in steeds grotere aantallen in de arbeidsmarkt.

Door de stijging van het bbp in Europa is de levensstandaard toegenomen.

Door dit soort veranderingen ontstaat de behoefte om een aantal taken die traditioneel door vrouwen binnen het gezin werden opgenomen (schoonmaken, de zorg voor zorgbehoevende gezinsleden, etc.) door professionals te laten uitvoeren.

In de grote meerderheid van nationale socialezekerheidsstelsels is niet voorzien in de dekking van deze behoeften (ten minste niet in de mate die nodig is), mede als gevolg van de algemene afbrokkeling van de welvaartsstaat.

### **Wat staat er op het spel**

De lidstaten zijn zich bewust van de behoeften met betrekking tot huishoudelijk werk en zorg, maar laten toe dat deze taken door de zwarte economie worden opgenomen, omdat ze liever besparen op de openbare uitgaven en willen profiteren van de toegenomen migratiegolven om de gaten in deze dienstverlening op te vullen met nieuwe werkkrachten.

Doordat er in vele gevallen een gebrek is aan passende officiële structuren voor dienstverlening met betrekking tot huishoudelijk werk en zorg en door de grote vraag naar deze diensten worden ze regelmatig op informele basis aangeboden, met uiteenlopende problemen en een reeks complicaties als gevolg.

#### *A. Illegaliteit*

In de meeste EU-landen worden huishoudelijk werk en zorg in het zwart verricht, waardoor de werknemers veroordeeld zijn tot een onzichtbaar leven in de schaduw en ze verstoken zijn van fundamentele rechten en bescherming via de sociale zekerheid.

Bovendien versterkt deze situatie de informele economie en draagt zo bij tot de vicieuze cirkel die de draagkracht van de socialezekerheidsstelsels steeds verder doet afnemen.

#### *B. Niet gedekt door het arbeidsrecht*

Een andere paradox bij arbeid die binnenshuis wordt aangeboden, in het bijzonder bij inwonend huishoudelijk en verzorgend personeel, is dat dit werk in vele gevallen niet onder het arbeidsrecht valt, in de zin dat het niet om geregulariseerde beroepen in de nationale wetgeving gaat, en het personeel dus niet erkend wordt als werknemers.

Door deze ernstige lacune kunnen werknemers geen beroep doen op rechten met betrekking tot bijvoorbeeld het bepalen van het loon, de organisatie van de werktijd, wekelijks, jaarlijks en moederschapsverlof en de bijhorende uitkeringen.

Bovendien wordt hierdoor ook geen garantie op een veilige en gezonde werkomgeving geboden. Huishoudelijk personeel en verzorgers worden vaak blootgesteld aan gevaarlijke arbeidsomstandigheden of beschikken niet over de nodige opleiding om specifieke taken uit te voeren, waardoor ze snel betrokken raken in ongevallen, terwijl ze niet altijd toegang hebben tot gezondheidszorg.

### *C. Pesterijen*

Wanneer er geen zekerheid is omtrent arbeidsrechten en sociale bescherming ontstaat er ruimte voor discriminatie, mishandeling of zelfs misbruik en geweld, en in het geval van vrouwen - en dit is uiterst verwerpelijk - zelfs seksueel misbruik.

### *De specifieke situatie van migranten / illegale handel*

Voor velen die als huishoudelijk personeel of verzorger werken, vormt het feit dat ze migranten zijn een bijkomend probleem. Vaak zijn ze ertoe gebracht om in irreguliere omstandigheden naar Europa te komen en zijn ze zich totaal niet bewust van hun rechten. Bijgevolg zijn ze zelfs nog kwetsbaarder.

Vrouwen die in Europa komen werken, is vaak een beter leven beloofd, of ze denken dat ze voor een beperkte periode tewerkgesteld zullen worden om hun familie uit de problemen te halen, terwijl ze uiteindelijk in werkomstandigheden belanden waarin ze geen controle hebben over de taken die ze in feite moeten uitvoeren of de voorwaarden waaronder ze hun diensten aanbieden. Er zijn gevallen bekend van illegale handel en netwerken voor dwangarbeid die vrouwelijke werknemers ronselen en manipuleren.

Deze vrouwen zijn totaal hulpeloos en geïsoleerd, ook door de bijkomende taalbarrière, aangezien ze meer dan waarschijnlijk de taal van het land waar ze terechtkomen niet spreken.

### *D. Sociale uitsluiting / armoede / gebrek aan toekomstperspectieven*

Wanneer huishoudelijk personeel en verzorgers vertrekken in onzekere omstandigheden, zonder enige aanspraak op sociale of arbeidsrechten, kunnen ze in de armoede belanden en uitgesloten worden van de samenleving met het gevoel hun leven kwijt te zijn.

Doordat ze geen toegang krijgen tot stelsels voor ondersteuning en persoonlijke vooruitgang (bijvoorbeeld onderwijs) wordt hen het perspectief op een beter leven ontzegd en worden ze met hun kinderen mogelijk gedoemd tot de vicieuze cirkel van armoede.

### *E. Psychische druk*

Het emotionele gewicht waaronder vooral inwonend huishoudelijk personeel gebukt gaat door te moeten omgaan met moeilijke situaties met betrekking tot de patiënten waar deze werknemers voor zorgen en daarbovenop de slechte psychische gemoedstoestand waarin ze zich kunnen bevinden door hun slechte arbeidsomstandigheden en het feit dat ze vaak gescheiden leven van hun thuis en gezin, zijn bijkomende factoren die van invloed zijn op hun toestand.

### *F. Het ontbreken van toegang tot informatie, beschermingsstelsels, vakbonden*

Velen die werken als huishoudelijk personeel of verzorgers worden ernstig benadeeld in hun rechten en weten bovendien niet waarnaartoe wanneer ze beslissen om hulp te vragen.

Zelfs in landen waar geprobeerd wordt deze beroepen te reguleren in wetgeving over huishoudelijk werk en zorg is het niet gemakkelijk de werknemers in kwestie te benaderen om hen te informeren over hun rechten. Ook de vakbonden nemen dit type van werknemer niet consequent op in hun afdelingen, waardoor collectieve onderhandelingen quasi onmogelijk

zijn.

Bovendien zijn deze werknemers, aangezien het vaak gaat om documentloze migranten zonder wettelijke verblijfsvergunning of geldig werkvisum, bang om zich tot eender wie te richten wegens de mogelijke gevolgen.

#### *G. Vrouwen worden het meest getroffen*

Het werk dat omschreven wordt als huishoudelijk werk en zorg wordt van oudsher verricht door vrouwen in de hoedanigheid van echtgenotes, moeders of dochters en zussen, en wordt daarom onvoldoende naar waarde geschat, niet als echt werk beschouwd of opgevat als minderwaardig werk. De lonen in deze sectoren kunnen dan ook zo laag zijn dat een waardig leven onmogelijk wordt, en ze leveren niet de erkenning op die deze vrouwen verdienen.

Aangezien het voornamelijk vrouwen zijn die dergelijke diensten aanbieden, bestaat het gevaar dat er twee snelheden ontstaan in de groep werkende vrouwen. Het is van cruciaal belang dat vrouwen die zich de diensten van andere vrouwen kunnen veroorloven, maar ook werkgevers in het algemeen, beseffen dat huishoudelijk personeel en verzorgers hen de kans geven er een professioneel en sociaal leven op na te houden, wat van essentieel belang is voor ieders persoonlijk evenwicht. Op dezelfde manier moeten zij deze mensen op hun beurt helpen om voor zichzelf een veilig leven op te bouwen, rekening houdend met hun respectieve behoeften.

Aangezien vrouwen erg in trek zijn voor deze banen en migranten tegen lage lonen werken en ook gemakkelijk uit te buiten zijn, tekent er zich bovendien een tendens af tot een vervrouwelijking van migratie.

#### **Wat zijn de oplossingen**

Er moet een gecombineerde reeks maatregelen met raakvlakken tussen verschillende maar onderling verbonden beleidssectoren genomen worden om het ingewikkelde probleem van de onzekerheid van huishoudelijk werk en zorg aan te pakken. Zowel initiatieven van wetgevende of niet-wetgevende aard als nationale en Europese verbintenissen zijn nodig.

Het Europees Parlement moet het pad effenen door een initiatiefverslag van wetgevende aard op te stellen waarin wordt opgeroepen tot de invoering van gemeenschappelijke voorschriften met betrekking tot huishoudelijk werk en zorg in de EU. Het voorstel moet specifieke normen bevatten die gericht zijn op vrouwen en migranten, aangezien dit de bevolkingscategorieën zijn die het meest voorkomen bij huishoudelijk personeel en verzorgers.

De Commissie moet:

- als volgende stap een wetgevingsinitiatief nemen, zoals eerder vermeld;
- er bij de lidstaten op aandringen de nodige stappen te zetten voor een professionalisering van huishoudelijk werk en zorg als echte en aparte arbeidssectoren, gericht op de erkenning en standaardisering van de desbetreffende beroepen en vaardigheden;
- samen met de bevoegde Europese agentschappen een studie uitvoeren om de verschillende stelsels voor geregulariseerd huishoudelijk werk te vergelijken en gegevens te verzamelen met betrekking tot de toestand in de lidstaten;
- een bijdrage leveren aan het overnemen en aanpassen van beproefde methoden uit bepaalde regio's of lidstaten;
- al het nodige doen om een EU-observatorium voor huishoudelijk werk en zorg op te richten om beter te kunnen toezien op deze ondergewaardeerde beroepen, ze beter te kunnen

documenteren en maatregelen voor te stellen om de onzekerheid op deze domeinen aan te pakken;

- snel aanvatten met de hervorming en aanneming van EU-wetgeving met betrekking tot het migratiebeleid om de regularisatie van immigranten te vergemakkelijken.

De lidstaten moeten:

- huishoudelijk personeel en verzorgers, nadat deze beroepen geprofessionaliseerd zijn, opnemen in alle arbeids- en antidiscriminatie wetgeving;

- het IAO-verdrag nr. 189 met betrekking tot waardig werk voor huishoudelijk personeel onverwijld ratificeren en ten uitvoer brengen, aangezien de behoeften van deze werknemers hierin globaal behandeld worden;

- de bestaande voorschriften daadwerkelijk handhaven;

- zwartwerkend huishoudelijk of verzorgend personeel niet bestraffen wanneer iemand beslist uit de vicieuze cirkel van "verborgen" arbeid te treden, maar hem in plaats daarvan steunen en beschermen;

- de richtsnoeren die voortvloeien uit Richtlijn 2006/54/EG betreffende een gelijk loon voor en een gelijke behandeling van mannen en vrouwen met betrekking tot arbeid onmiddellijk toepassen;

- de nodige inspanningen leveren en op zoek gaan naar vernieuwende inspectiemethoden om mishandeling en geweld of zelfs seksueel misbruik en financiële uitbuiting ten aanzien van huishoudelijk personeel uit te bannen;

- programma's ondersteunen die voorzien in een stappenplan om werknemers informatie en onderricht te bieden over de gevolgen van onzekere banen; en informatiecentra en hulplijnen openen voor huishoudelijk personeel, zodat deze werknemers laagdrempelige informatie kunnen krijgen over hun rechten;

- zwartwerk aanpakken, aangezien huishoudelijk personeel en met name vrouwelijke migrantenwerknemers zwaar getroffen worden door dit verschijnsel; het "Europees platform voor de intensivering van de samenwerking bij het voorkomen en tegengaan van zwartwerk", dat in oprichting is, moet gebruikt worden als hefboom om dit te bewerkstelligen;

- uitgebreide campagnes organiseren om werkgevers en het publiek te informeren over de voordelen van en hun eigen verantwoordelijkheid bij het toepassen van redelijke arbeidsvoorwaarden en -rechten;

- bijdragen aan de vereniging van werkgevers in federaties of andere soorten organisaties, aangezien particuliere werkgevers een primordiale rol spelen bij de legalisering van huishoudelijk werk en zorg, alsook bij de verbetering van hun arbeidsomstandigheden; tenslotte zijn de werkgevers van huishoudelijk personeel en verzorgers zelf ook werknemers in andere sectoren en om die reden perfect geplaatst om te begrijpen dat werknemers aanspraak maken op hun rechten en op bescherming;

- voorzien in stimulansen voor werkgevers, bijvoorbeeld subsidies of aftrekposten voor wie daar behoefte aan heeft, om het gebruik van aangemeld werk in het huishouden en de zorg aan te moedigen;

- vereenvoudigde administratieve procedurele stelsels voor het aanwerven van huishoudelijk personeel en verzorgers in werking stellen om de totstandbrenging van een wettelijke arbeidsverhouding te vergemakkelijken;

- zorgen voor een bredere toegang tot laagdrempelige, betaalbare en kwaliteitsvolle voorzieningen voor kinderopvang, gehandicaptenzorg en ouderenzorg, waardoor de argumenten om deze taken op informele en onzekere basis te verrichten tot een minimum worden herleid;

- huishoudelijk personeel en verzorgers opnemen in hun onderwijsstelsels en ervoor zorgen

dat jongeren de school niet opgeven om te beginnen werken als huishoudelijk personeel;

Daarnaast kan de betrokkenheid van vakbonden van cruciaal belang zijn, indien zij huishoudelijk personeel en verzorgers benaderen met methoden die aangepast zijn aan de specifieke werkomgeving van deze werknemers; indien zij deze werknemers proberen te organiseren en informeren over hun rechten en plichten, indien ze hen helpen om met één stem vertegenwoordigd te worden en de gelegenheid te krijgen collectief te onderhandelen, en indien ze hen rechtsbijstand bieden.

**Huishoudelijk werk en zorg moeten per slot van rekening een vrije beroepskeuze vormen waarbij de werknemers die in deze sectoren werkzaam zijn op passende en humane wijze ondersteund worden op het vlak van rechten, bescherming, een waardig leven en toekomstperspectieven voor persoonlijke ontwikkeling.**