

Usługi osobiste i domowe w krajach Europy Środkowej i Wschodniej: Poprawa warunków pracy i usług poprzez stosunki przemysłowe

Projekt PERHOUSE



Projekt jest finansowany przez Unię Europejską; nr ref. 101052340.

Policy Brief

Autorki: Anna Sadowska, Dominika Polkowska

Charakterystyka i wyzwania związane z usługami osobistymi i domowymi

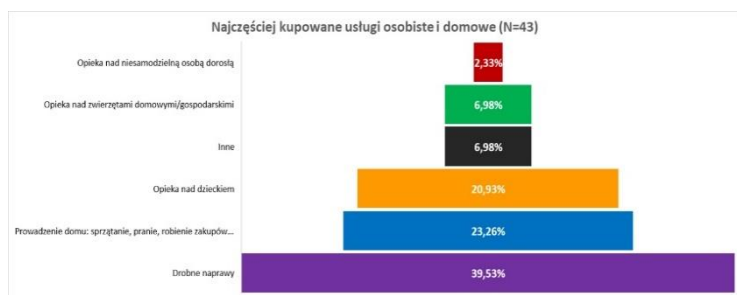
CHARAKTERYSTYKA

- Rynek pracy domowej w Polsce jest słabo uregulowany (Klaska i in., 2023, s. 3) i opiera się na dwóch systemach: ochrony zdrowia i pomocy społecznej (Ad-PHS, 2020).
- Usługi osobiste i domowe są zazwyczaj nierejestrowane.
- Osoby pracujące w szarej strefie były najczęściej zatrudnione w budownictwie lub przy naprawach i remontach (18,7%) oraz pracach ogrodniczych i rolniczych (14,9%). Oszacowano, że w 2022 r. z pracy nierejestrowanej korzystało 408 000 gospodarstw domowych (Główny Urząd Statystyczny/Statistics Poland, 2024).
- Według subiektywnych ocen respondentów (w wieku 15-89 lat) najczęściej podejmowanymi zajęciami w szarej strefie były prace remontowo-budowlane i instalacyjne – 46,7%, usługi budowlane i instalacyjne – 34,0%, korepetycje – 25,0%, prace domowe (np. sprzątanie) – 25,3% oraz opieka nad dzieckiem lub osobą starszą – 25,0% (Główny Urząd Statystyczny/Statistics Poland, 2024, s. 16).
- Raport European Labour Authority (Guzi i in., 2022), dotyczący pracy nierejestrowanej w sektorze PHS wskazuje, że jest on zdominowany przez kobiety (75-90% w całej UE-27, z wyjątkiem usług naprawczych), jak ma to miejsce w przypadku usług opiekuńczych.

WYZWANIA DLA SEKTORA PHS W POLSCE

- Prekaryjne warunki pracy i niska jakość pracy (dochód, bezpieczeństwo zatrudnienia, zabezpieczenie społeczne, czas pracy, autonomia w pracy, reprezentacja interesów zbiorowych).
- Wysoki udział pracy nierejestrowanej.
- Niski poziom przestrzegania obowiązujących przepisów.
- Niskie nakłady/budżet usług publicznych.
- Znaczny udział pracowników znajdujących się w trudnej sytuacji (migranci, kobiety).
- Niski poziom uzwiązkowienia (ze względu na rozproszenie pracowników, charakter działalności i znaczny udział pracowników o niepewnym statusie pobytu).
- Brak dialogu społecznego.
- Drenaż opieki/potrzeba profesjonalizacji.

Wykres 1: Najczęściej kupowane usługi osobiste i domowe (w oparciu o badanie zapotrzebowania na usługi PERHOUSE)



Wykres 2: Rodzaj umowy z dostawcą usług osobistych i domowych (w oparciu o badanie zapotrzebowania na usługi PERHOUSE)



Głównym wyzwaniem dla sektora PHS w Polsce jest fakt że pozostaje on w tzw. szarej strefie.

Kluczowe ustalenia dotyczące dialogu społecznego w usługach osobistych i domowych

- Zidentyfikowanie **najistotniejszych partnerów społecznych** zaangażowanych w sektor usług osobistych i domowych w Polsce stanowiło **wyzwanie**.
- Na potrzeby projektu za **partnerów w dialogu społecznym** uznaliśmy interesariuszy, którzy wyrazili zainteresowanie sektorem PHS lub byli z nim powiązani instytucjonalnie: **związki zawodowe** (Komisja Pracownic i Pracowników Domowych Ogólnopolskiego Związku Zawodowego „Inicjatywa Pracownicza”; Konfederacja Pracy Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych; NSZZ „Solidarność”; Forum Związków Zawodowych); **organizacje pracodawców** (Konfederacja Lewiatan; Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia) oraz w założeniu **instytucje państwowe** (m.in. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej; Ministerstwo Zdrowia). Jest wysoce niepokojące, że w Polsce pomimo istnienia Rady Dialogu Społecznego **nie funkcjonuje skuteczny dialog społeczny w obszarze PHS**, o czym mogą świadczyć sygnały o pomijaniu partnerów społecznych/konsultacji społecznych w procesie legislacyjnym.
- Biorąc pod uwagę ograniczenia dialogu społecznego dotyczącego sektora PHS i rozdrobnienie podmiotów społecznych, zidentyfikowane **wyzwania nie są jeszcze przedmiotem systematycznego i skutecznego dialogu społecznego**, co stanowi najważniejszą **barierę dla poprawy warunków pracy pracowników domowych w Polsce**.
- **Żaden z interesariuszy nie odniósł się do założeń Care Strategy** (2022), promującej wysokiej jakości, dostępne (również pod względem finansowym) usługi opieki nad dziećmi (w wieku poniżej 3 lat; do wieku rozpoczęcia nauki w szkole) oraz usługi opieki długoterminowej, jak również: lepsze warunki pracy dla pracowników świadczących usługi opieki.
- Tylko **jeden związek zawodowy był poinformowany w zakresie stanowiska Polski wobec Konwencji nr 189 Międzynarodowej Organizacji Pracy** (2011) dotyczącej pracowników domowych, która nie została jeszcze ratyfikowana.
- Niemniej jednak **krajowe warsztaty zorganizowane w ramach projektu PERHOUSE, zatytułowane Usługi osobiste i domowe (PHS): znaczenie dialogu społecznego w kontekście wyzwań dla sektora w Polsce** (26 stycznia 2024 r., Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej), cieszyły się dużym zainteresowaniem, gromadząc ponad **30 przedstawicieli związków zawodowych, organizacji pracodawców, instytucji rządowych i publicznych, prywatnych przedsiębiorców i organizacji pozarządowych**. Głównym wnioskiem płynącym z tego spotkania była potrzeba kontynuowania tego typu inicjatyw.

Zidentyfikowane wyzwania nie są jeszcze przedmiotem systematycznego i skutecznego dialogu społecznego, co stanowi najważniejszą barierę dla poprawy warunków pracy pracowników domowych w Polsce.

Rozwiązania i implikacje dla polityki

- W odniesieniu do usług opiekuńczych, podstawowym zaleceniem jest stworzenie **zintegrowanego systemu opieki długoterminowej i zwiększenie zatrudnienia** w sektorze, które odpowiada obecnemu i prognozowanemu zapotrzebowaniu na tego typu usługi. Istotnymi elementami tego systemu powinny być **usługi świadczone w warunkach domowych jako praca rejestrowana**, co zabezpieczy elementarne prawa pracowników i ureguluje oczekiwania obu stron umowy co do jej zakresu.
- Biorąc pod uwagę, że znaczna część usługodawców działa w szarej strefie, a największym wyzwaniem są usługi świadczone przez osoby fizyczne na rzecz gospodarstw domowych, należy dolożyć wszelkich starań, aby **uprościć przepisy umożliwiające zawieranie umów z uwzględnieniem specyfiki usług i rejestrację w systemie zabezpieczenia społecznego, np. w formie online**, co z kolei zapewniłoby pracownikom bezpieczeństwo socjalne.
- **Modernizacja instytucji rynku pracy** jest pilna i nieunikniona.
- **Działanie agencji pośrednictwa wymaga weryfikacji**, np. poprzez procedurę certyfikacji (proponycja organizacji pracodawców).
- Ponieważ cudzoziemcy świadczący usługi osobiste i domowe – opiekuńcze i nieopiekuńcze – znajdują się w **szczególnej sytuacji dyskryminacji krzyżowej**, niezbędne jest **zbadanie systemu legalizacji pobytu i pracy w Polsce** (EFFAT i in., 2022) oraz **budowanie większej świadomości społecznej**.
- Biorąc pod uwagę obecną sytuację w Polsce i zalecenia zawarte w raporcie OECD (OECD, 2023), **ustanowienie forum krajowego dialogu społecznego** służące omówieniu problemów i znalezieniu wspólnych rozwiązań dla wyzwań w sektorze PHS **jest zadaniem dla rządu** (UNI Europa, 2023).
- Ufamy, że „**dialog społeczny i układy zbiorowe są skutecznymi instrumentami pozwalającymi stawić czoła wielu wyzwaniom w sektorze PHS, od zmniejszenia izolacji i zwalczania pracy nierejestrowanej, po wzmocnienie wynagrodzeń i warunków pracy oraz określenie nowych profili zawodowych i niezbędnych standardów kwalifikacji**” (Ad-PHS, 2021, s. 9).

Informacje o projekcie

Rezultaty projektu obejmują kompleksowy raport na temat usług osobistych i domowych oraz dialogu społecznego w Polsce, a także raport porównawczy dla 12 krajów Europy Środkowej. Wszystkie wyniki projektu są dostępne na stronie <https://cel.si/sk/en/projects/detail/209/>

Projekt finansowane przez Unię Europejską. Wyrażone poglądy i opinie są wyłącznie poglądami autora (autorów) i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy Unii Europejskiej. Ani Unia Europejska, ani organ udzielający dotacji nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

Zróżdła:

- Ad-PHS. (2020). *Ad-PHS Country Report Poland*. https://ad-phs.eu/ht8ag2/uploads/2021/08/country-report-poland_en.pdf
- Ad-PHS. (2021). *Guidelines for developing social dialogue structures in personal and household services*. <https://www.effe-homecare.eu/en/publication/lignes-directrices-pour-le-developpement-de-structures-de-dialogue-social-dans-les-phs/>
- EFFAT, EFSE, EFSI, & UNI-Europa. (2022). *PHS Social Partner statement on the European Care Strategy*. https://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/sites/3/2022/09/20220913_EU_Care_strategy_PHS_social-partners.pdf
- Główny Urząd Statystyczny/Statistics Poland. (2024). *Praca nierejestrowana w Polsce w 2022 r./Unregistered employment in Poland in 2022*.
- Guzi, M., Holubová, B., Kahancová, M., Kahane, M., Martišková, M., Radvanský, M., Bors, P., & Schöenberg, L. (2022). *Tackling undeclared work in the personal and household services sector* (Numer March). https://www.ea.europa.eu/sites/default/files/2022-03/Study-report-on-personal-and-household-sector.2021_EN.pdf
- Klakla, J. B., Koss-Goryszewska, M., Kulesa, A., Pająk-Zalęska, K., & Zarychta, M. (2023). *W cieniu. Ukraińskie pracownice domowe w Polsce domowe w Polsce*. <https://data.unhcr.org/en/documents/details/104322>
- OECD. (2023). *Beyond Applause? Improving Working Conditions in Long-Term Care*. *W Beyond Applause? Improving Working Conditions in Long-Term Care*. OECD. <https://doi.org/10.1787/27D33AB3-EN>
- UNI Europa. (2023). *OECD report calls for change in long-term care sector*. <https://www.uni-europa.org/news/oecd-report-calls-for-change-in-long-term-care-sector/>