

Πηνελόπη Τοπάλη*

Η ΣΥΜΒΑΣΗ ΤΩΝ ΟΙΚΙΑΚΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΓΙΑ ΤΑ ΚΡΑΤΗ-ΜΕΛΗ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Το 2011 η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας ψηφίζει τη Σύμβαση των Οικιακών Εργαζομένων σε μια προσπάθεια επαγγελματοποίησης του κλάδου. Το θεσμικό πλαίσιο της οικιακής εργασίας στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης παρουσιάζει μεγάλες διαφοροποιήσεις που αφορούν στον ορισμό της, τα εργασιακά ωράρια, τις συμβάσεις, τις αμοιβές και τις συνθήκες διαβίωσης και εργασίας. Στο παρόν άρθρο παρουσιάζονται οι παραπάνω παράμετροι, αποτυπώνεται η απόσταση που πρέπει να διανύσουν τα μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης για να εναρμονιστούν με τη Σύμβαση των οικιακών εργαζομένων και αναδεικνύεται η πιθανή σύγκλιση των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε ζητήματα γυναικών, μετανάστευσης, εργασίας και οικιακού χώρου.

Λέξεις κλειδιά: οικιακή εργασία, Ευρωπαϊκή Ένωση, Ελλάδα, συμβάσεις, αμοιβές, ωράρια εργασίας, συνθήκες εργασίας.

Στις 16 Ιουλίου 2011 κατά την 100^η σύνοδο της Διεθνούς Διάσκεψης Εργασίας, η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) ψηφίζει τη Σύμβαση των Οικιακών Εργαζομένων (αριθ. 189) και υιοθετεί τη Σύσταση (R201) που την συνοδεύει. Πρόκειται για την πρώτη προσπάθεια δημιουργίας ενός διεθνούς ρυθμιστικού πλαισίου για την

* Λέκτορας στο Τμήμα Κοινωνικής Ανθρωπολογίας και Ιστορίας του Πανεπιστημίου Αιγαίου.

προστασία των οικιακών εργαζομένων, κυρίως, γυναικών μεταναστριών. Η πλειονότητα των παραπάνω γυναικών δεν έχουν αναγνωρισμένο όριο εβδομαδιαίου εργασιακού ωραρίου, περισσότερες από το ένα πέμπτο δεν καλύπτονται από ρυθμίσεις κατώτατου μισθού και περισσότερες από το ένα τρίτο δεν δικαιούνται άδεια μητρότητας (ILO, 2013: ν). Η περιθωριοποίηση και η εκμετάλλευση που αντιμετωπίζουν τα 50-100 εκατ. οικιακών εργαζομένων, καθώς και τα πολύχρονα αιτήματα των σωματείων τους για σεβασμό των θεμελιωδών εργασιακών δικαιωμάτων θα αποτελέσουν βασικά κίνητρα για τη σύνταξη της εν λόγω Σύμβασης. Στην ίδια κατεύθυνση συμβάλλει η εξαίρεση της οικιακής εργασίας από διεθνείς συμβάσεις¹ και οι «χαλαρές» ρυθμίσεις της σε εθνικό επίπεδο (εργατική νομοθεσία ή εθνικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας). Η Σύμβαση αριθ. 189 αποτελεί μία διορθωτική κίνηση προς την κατεύθυνση της βελτίωσης των συνθηκών εργασίας των οικιακών εργαζομένων και, ταυτοχρόνως, της κατάργησης διακρίσεων που αφορούν «φυλετικές», εθνικές και μειονοτικές ομάδες, αφού οι ιεραρχίες που διαμορφώνονται στην οικιακή εργασία διαμορφώνονται πρωτίστως με εθνοτικούς όρους.²

Πόσο μεγάλη, όμως, είναι η συμβολή της Σύμβασης αριθ. 189 για τον ευρωπαϊκό χώρο; Πρέπει οι ευρωπαϊκές χώρες να διανύσουν μια κοινή απόσταση για να προσεγγίσουν τις ρυθμίσεις της ή έχουν ήδη διασφαλίσει με έναν κοινό τρόπο την προστασία των οικιακών εργαζομένων τους; Στην Ευρωπαϊκή Ένωση οι δέκα χώρες που συγκεντρώνουν το μεγαλύτερο αριθμό των περίπου 2.4 εκατ. οικιακών εργαζομένων είναι κατά σειρά: η Ισπανία, η Γαλλία, η Ιταλία, η Γερμανία, η Πορτογαλία, το Ηνωμένο Βασίλειο, η Ελλάδα, το Βέλγιο, η Πολωνία και η Κύπρος (OHCHR, χ.χ.: 8). Ο ευρωπαϊκός νότος συγκε-

1. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση οι οικιακές εργαζόμενες συχνά εξαιρούνται από τις υπάρχουσες διεθνείς συμβάσεις. Στο Βέλγιο εξαιρούνται από τη Σύμβαση για Ετήσιες Άδειες με Αποδοχές Νο. 132 του 1970, στις Κάτω Χώρες από τη Σύμβαση για τη Μερική Απασχόληση Νο. 175 του 1994, στο Λουξεμβούργο (όσες απασχολούνται λιγότερο από δεκαπέντε ώρες/εβδομάδα) από τη Σύμβαση για τα Οφέλη Ιατρικής Περίθαλψης και Ασθενείας Νο. 130 του 1969, στη Γαλλία από τη Σύμβαση για τον Καθορισμό Κατώτατων Μισθών και Ημερομισθίων Νο. 131 του 1970, και στην Ισπανία από τη Σύμβαση για την Προστασία των Απαιτήσεων των Εργαζομένων σε Περίπτωση Αφερεγγυότητας του Εργοδότη Νο. 173 του 1992 (ILO, 2010: 22).

2. Το εθνοτικά προσδιορισμένο περιεχόμενο των σχέσεων εξουσίας που διαμορφώνονται στην οικιακή εργασία επισημαίνει πλήθος ερευνητών, βλ. Cock (1980), Rollins (1985), Glenn (1986), Chin (1998), και Lazaridis (2000).

ντρώνει το μεγαλύτερο μέρος των γυναικών μεταναστριών στον τομέα της φροντίδας (Galloti και Mertens, 2013: 11, 13). Η συγκέντρωση αυτή συναρτάται άμεσα με το χαμηλό ρυθμό ανάπτυξης του κράτους πρόνοιας, τα εφαρμοζόμενα μοντέλα εξίσωσης (ή ανισότητας) των δύο φύλων και τους μεγάλους αριθμούς μεταναστριών χωρίς νόμιμα έγγραφα που διαμένουν στα συγκεκριμένα κράτη (Anderson και Phizacklea, 1997· Anthias και Lazaridis, 2000· Lazaridis, 2000). Στον ευρωπαϊκό βορρά από την άλλη, και ειδικά σε σκανδιναβικές χώρες, η οικιακή εργασία αναπτύσσεται πολύ πρόσφατα, θεμελιωμένη και πολιτισμικά νομιμοποιημένη μέσα από το μοντέλο της απασχόλησης (νεαρών) άμισθων εσωτερικών βοηθών (au-pairs) που αναλαμβάνουν τη φροντίδα συνήθως παιδιών και αποζημιώνονται με ένα μικρό χρηματικό βοήθημα, διαμονή και σίτιση και, κυρίως, με τις διαπολιτισμικές εμπειρίες που αποκτούν στη χώρα εγκατάστασής τους. Οι ομάδες μεταναστριών που κατά κανόνα προτιμώνται από τα κράτη-μέλη της Ε.Ε. προέρχονται από τις μετά το 2004 εντασόμενες στην Ε.Ε. χώρες (Λετονία, Εσθονία, Λιθουανία, Πολωνία, Τσεχική Δημοκρατία, Σλοβακία, Σλοβενία, Ουγγαρία) και, λιγότερο, από τις μετά το 2008 εντασόμενες στην Ε.Ε. χώρες (Βουλγαρία, Ρουμανία) (Van Hooren, 2008). Λιγότερο καλοδεχούμενες είναι οικιακές εργαζόμενες από τρίτες χώρες που αντιμετωπίζουν μεγάλες δυσκολίες στην έκδοση αδειών εργασίας και αδειών παραμονής στις χώρες της Ε.Ε.³ Συνέπεια των παραπάνω πολιτικών είναι ένα μεγάλο μέρος των οικιακών εργαζομένων στην Ε.Ε. να παραμένει αδήλωτο και μη καταγεγραμμένο, ειδικά όταν αφορά γυναίκες μετανάστριες που διαμένουν σε μια χώρα χωρίς νόμιμα έγγραφα. Κάποια κράτη καταβάλλουν προσπάθειες να αυξήσουν τα ποσοστά καταγραφής οικιακών εργαζομένων, προωθώντας φοροαπαλλαγές για τους εργοδότες αλλά και απλοποιώντας τις υπάρχουσες γραφειοκρατικές διαδικασίες με το σύστημα των κουπονιών-επιταγών (vouchers) και με απευθείας ή διαμεσολαβημένες πληρωμές σε γραφεία απασχόλησης (Γαλλία, Φινλανδία, Σουηδία, Βέλγιο, Ελλάδα). Παρά τις προσπάθειες αυτές, ωστόσο, η οικιακή εργασία παραμένει μια αδήλωτη,

3. Πρόσφατες έρευνες δείχνουν ότι μετανάστριες από τρίτες χώρες στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν χαμηλό δείκτη ένταξης και υψηλά ποσοστά ανεργίας (Galloti και Mertens, 2013: 8· Morano-Foadi και Malena, 2012) ενώ au-pairs από τρίτες χώρες που απασχολούνται νομίμως σε Γερμανία, Κάτω Χώρες και Δανία δεν απολαμβάνουν τα εργασιακά δικαιώματα άλλων εργαζομένων και είναι συχνά εκτεθειμένες σε πολλαπλές μορφές εκμετάλλευσης και κακοποίησης (European Parliament, 2011).

άτυπη απασχόληση, χαμηλού κύρους και τελούμενη υπό εξαιρετικά δυσχερείς συνθήκες.⁴

Τη Σύμβαση των Οικιακών Εργαζομένων ψήφισε η πλειονότητα των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με εξαίρεση τη Μεγάλη Βρετανία και την Τσεχική Δημοκρατία. Ωστόσο, η συμβολή της Ευρωπαϊκής Ένωσης κατά τις διασκέψεις της ΔΟΕ που προηγήθηκαν της Σύμβασης δεν ήταν ιδιαίτερος δυναμική (Varia and Becker, 2012), καταδεικνύοντας πιθανόν την απροθυμία των ευρωπαϊκών κρατών να προσυπογράψουν μια κοινή, δυναμική αντιμετώπιση των προβλημάτων που σχετίζονται με την οικιακή εργασία και, συνακόλουθα, με τη μετανάστευση. Δεν είναι, λοιπόν, τυχαίο ότι οι τρεις πρώτες χώρες που εν τέλει κύρωσαν τη Σύμβαση αριθ.189 δεν ήταν ευρωπαϊκές (Ουρουγουάη, Φιλιππίνες και Μαυρίκιος), ενώ το 2013 ακολούθησαν δύο μόνο ευρωπαϊκές χώρες, η Ιταλία και η Γερμανία (μαζί με τις Νικαράγουα, Βολιβία, Παραγουάη, Ουρουγουάη, Νότιος Αφρική και Γουιάνα). Σήμερα, μόνο το Βέλγιο και η Ιρλανδία έχουν εκδηλώσει επιθυμία να κυρώσουν τη Σύμβαση αριθ. 189 (Human Rights Watch, χ.χ.). Στο παραπάνω πλαίσιο η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (European Commission, 2013), ακολουθούμενη από το Συμβούλιο της Ευρώπης,⁵ εξέδωσαν το 2013 απόφαση και, εν συνεχεία, εξουσιοδότηση για την κύρωση της Σύμβασης αριθ. 189 από τα κράτη-μέλη της. Η Ελλάδα παρότι έχει υπογράψει τη Σύμβαση αριθ. 189, δεν την έχει ακόμα κυρώσει, ούτε δείχνει να δρομολογεί την κύρωσή της στο άμεσο μέλλον.

Στο παρόν άρθρο θα παρουσιαστούν πέντε βασικά σημεία που συνθέτουν το θεσμικό πλαίσιο για την οικιακή εργασία: ο ορισμός της, οι συμβάσεις, οι μισθοί, τα ωράρια και οι συνθήκες εργασίας και διαβίωσης των οικιακών εργαζομένων. Δεν μελετώνται ζητήματα μεταναστευτικών πολιτικών, αντιμετώπισης της παιδικής εργασίας, της εμπορίας ανθρώπων και της κακοποίησης στην οικιακή

4. Ακράειες μορφές κακοποίησης και εκμετάλλευσης οικιακών εργαζομένων καταγράφονται στη Μ. Βρετανία, τη Δανία, τη Γερμανία, την Ιρλανδία, τις Κάτω Χώρες, την Πολωνία, και την Ισπανία. Περιλαμβάνουν πολλές ώρες εργασίας χωρίς διάλειμμα, μη απόδοση μισθών για μήνες ή χρόνια, περιορισμό στο χώρο εργασίας, υποσιτισμό, λεκτική, σωματική και σεξουαλική βία (Human Rights Watch, 2014· European Parliament, 2011). Επιπλέον, η εμπορία ανθρώπων, κυρίως γυναικών και κοριτσιών, αφορά συχνά την οικιακή εργασία (OSCE, 2010: 22).

5. Βλ. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2013:0152:FIN:EL:HTML> (τελευταία πρόσβαση 18/12/2013).

εργασία, ενώ δίνεται έμφαση στα θέματα που σχετίζονται αυστηρά με την επαγγελματοποίηση της οικιακής εργασίας. Τα τελευταία παρουσιάζονται σε μια συγκριτική προοπτική με στόχο να διαπιστωθεί τόσο η πιθανή σύγκλιση ρυθμιστικών πλαισίων στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσο και οι δυνατότητες σύγκλισης με τα όσα ορίζει η Σύμβαση των Οικιακών Εργαζομένων (και κάποια σημεία της Σύστασης R201). Τέλος, ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην περίπτωση της Ελλάδας, όπου η παρουσία μεγάλου αριθμού γυναικών μεταναστριών καθιστά σημαντική την ανάγκη καταγραφής των οικιακών εργαζομένων και ρύθμισης της οικιακής εργασίας. Στόχος είναι να σκιαγραφηθεί η ετερογένεια ή ομοιογένεια που χαρακτηρίζει τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης πάνω σε ζητήματα οικιακής εργασίας και, μέσω αυτής, σε ζητήματα μετανάστευσης, φύλου, και οικιακού χώρου, και να διερευνηθεί το ειδικό βάρος της Σύμβασης αριθ. 189 για τον ευρωπαϊκό χώρο.

1. ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΙ ΤΟΥ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟΥ ΤΗΣ ΟΙΚΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ένα από τα πολυπλοκότερα ζητήματα που αφορούν στην οικιακή εργασία είναι ο προσδιορισμός του περιεχομένου της, του συνόλου, δηλαδή, των καθηκόντων που οφείλει να εκτελεί η οικιακή εργαζόμενη όταν αναλαμβάνει αυτή την εργασία. Η δυσκολία και απροθυμία προσδιορισμού της οικιακής εργασίας αποτελεί απόρροια των πολιτισμικά ορισμένων νοσηματοδοτήσεων και χρήσεων του οικιακού χώρου στον οποίο επιτελείται η συγκεκριμένη εργασία και με τον οποίο συνδέεται στενά. Ο οικιακός χώρος, βρισκόμενος στον αντίποδα του δημόσιου πεδίου, συνδέεται άμεσα με την οικογένεια, την ανιδιοτέλεια, την ιδιωτικότητα, τις γυναίκες και συναρτάται στενά με διαδικασίες «φυσικοποίησης» της γυναικείας εργασίας. Η «φυσικοποίηση» αυτή, δηλαδή η αντίληψη ότι οι γυναικείες πρακτικές αποτελούν απόρροια της «φύσης» τους και όχι μιας διαδικασίας εκπαίδευσης και εξειδίκευσής τους, δυσχεραίνει τη πρόσληψη της δουλειάς που τελείται μέσα στον οικιακό χώρο ως *εργασίας*. Έρευνες σε διάφορα μέρη του κόσμου επισημαίνουν την ασάφεια που χαρακτηρίζει το περιεχόμενο της οικιακής εργασίας, είτε τελείται ατύπως είτε υπό την επίβλεψη του κράτους. Λόγου χάριν, «οικιακά καθήκοντα» είναι ο γενικός όρος περιγραφής των καθηκόντων στις συμβάσεις Φιλιπινέζων οικιακών εργαζομένων στο Hong Kong, ενώ στην πρά-

ξη οι εργαζόμενες εκτελούν μια εξαιρετικά ευρεία γκάμα εργασιών που αφορούν τόσο τη φροντίδα του χώρου όσο και τη φροντίδα ανθρώπων και ζώων (Constable, 1997: 134). Το ίδιο φαινόμενο εμφανίζεται στη Νότιο Αφρική (Cock, 1980: 31), στη Ζάμπια (Hansen, 1989: 234-235) και στην Ελλάδα (Τοπάλη, 2008: 65-68· Παπαταξιάρχης, Τοπάλη και Αθανασοπούλου, 2009: 144-145). Συνολικά, η οικιακή εργασία ταλαντώνεται διαρκώς ανάμεσα σε «φυσικές» γυναικείες δραστηριότητες και σε *εργασίες* που επιτελούνται από γυναίκες. Η παραπάνω ασάφεια αντανakλάται στη μεγάλη ποικιλία ορισμών της οικιακής εργασίας στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Συνηθέστερα, στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι η οικιακή ομάδα παρά ο οικιακός χώρος, που καθορίζει την οικιακή εργασία. Ως οικιακή εργασία ορίζεται η εργασία σε μια οικιακή ομάδα, για μια οικιακή ομάδα, για μέρος αυτής (π.χ., Βέλγιο, Ελλάδα, Πορτογαλία, Σουηδία) ή στην οικιακή σφαίρα της οικογένειας (π.χ. Μάλτα). Μπορεί να διακρίνεται εδώ η ιδιαίτερη σχέση εξουσίας ή επίβλεψης που ασκεί ο εργοδότης στην εργαζόμενη (π.χ. Βέλγιο, Πορτογαλία), ή η ιδιαίτερη σχέση εμπιστοσύνης και μέριμνας που αναπτύσσεται μεταξύ τους (π.χ. Ελλάδα). Σε κάποιες περιπτώσεις, ο οικιακός χώρος είναι καθοριστικό ή μοναδικό στοιχείο επίσημου προσδιορισμού της οικιακής εργασίας. Στην Ιρλανδία, ως οικιακή εργασία ορίζεται η εργασία που τελείται στον ιδιωτικό οικιακό χώρο ή τον ιδιωτικό οικιακό χώρο του εργοδότη,⁶ ενώ στο Βέλγιο εργαζόμενοι στις παρυφές του οικιακού χώρου (π.χ. κηπουροί, σοφέρ) δεν θεωρούνται οικιακοί εργαζόμενοι, κατά συνέπεια δεν υπόκεινται στην αντίστοιχη νομοθεσία.⁷ Τέλος, η οικιακή εργασία ορίζεται μέσα από συγκεκριμένα οικιακά καθήκοντα (καθαρισμού ή φροντίδας ατόμων) στις Κάτω Χώρες, τη Μάλτα και την Πορτογαλία (Τοπάλη, 2012β). Ο χρόνος εργασίας της εργαζόμενης καθορίζει τον προσδιορισμό της ως οικιακής εργαζόμενης, ενώ σε κάθε περίπτωση διαμορφώνει διαφοροποιήσεις στο περιεχόμενο της οικιακής εργασίας (αν είναι εσωτερική, εξωτερική, πλήρους ή μερικής απασχόλησης). Για κάποια κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης η

6. Βλ. <http://www.lrc.ie/documents/publications/codes/10PersonsEmployedinHomes.pdf> (τελευταία πρόσβαση 8/8/2012).

7. Βλ. http://www.google.gr/url?q=http://emn.intrasoft-intl.com/Downloads/download.do%3FfileID%3D1047&sa=U&ei=P92KT_7mFarQ0QWuozFCQ&ved=0CBgQFjAC&usg=AFQjCNG6bdLUIOduRbTIQHtF6q4FcAy3qw (τελευταία πρόσβαση 7/7/2012).

περιστασιακή απασχόληση στον οικιακό χώρο ή την οικιακή ομάδα δεν συνιστά οικιακή εργασία (Πορτογαλία, Φινλανδία) (ό.π.). Στην Ελλάδα ο χρόνος παραμονής δεν καθορίζει το αν η εργαζόμενη στην οικιακή ομάδα είναι οικιακή εργαζόμενη ή όχι. Ως οικιακοί μισθωτοί ορίζονται όσοι με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας παρέχουν στον εργοδότη τις υπηρεσίες τους κατά κύριο λόγο για την εξυπηρέτηση οικιακών ή προσωπικών αναγκών του ίδιου, μελών της οικογενείας του ή τρίτων. Δευτερεύουσα απασχόλησή τους σε εργασίες οι οποίες έχουν σχέση με το επάγγελμα του εργοδότη και ασκούνται στην κατοικία του δεν αναιρεί την ιδιότητά τους ως οικιακών μισθωτών. Οι εργαζόμενες οι οποίες διαμένουν και διατρέφονται στο χώρο κατοικίας του εργοδότη χαρακτηρίζονται ως οικόσιτες οικιακές μισθωτές εργαζόμενες. Η εργασιακή σχέση δεν μεταβάλλεται όταν μεταξύ εργοδότη και μισθωτού έχει συμφωνηθεί να παρέχει ο δεύτερος τις υπηρεσίες του και σε τρίτο πρόσωπο (Άρθρο 651 ΑΚ).

Το ζήτημα της συμπερίληψης της περιστασιακής οικιακής εργασίας στην οικιακή εργασία τέθηκε δυναμικά στις συσκέψεις της ΔΟΕ που προηγήθηκαν της Σύμβασης αριθ. 189. Το 1951, η ΔΟΕ επιχείρησε έναν πρώτο, και για καιρό, μοναδικό ενιαίο ορισμό του οικιακού εργαζόμενου ως «εκείνου του μισθωτού εργαζομένου που εργάζεται σε ιδιωτικές οικιακές ομάδες με οποιαδήποτε μέθοδο αποζημίωσης ή για οποιαδήποτε περίοδο αποζημίωσης και ο οποίος μπορεί να απασχολείται από έναν ή περισσότερους εργοδότες που δεν αποκομίζουν χρηματικό κέρδος από την εργασία του» (ILO, 1951). Τότε, το ζήτημα της περιστασιακής απασχόλησης δεν περιλαμβανόταν στην περιγραφή της οικιακής εργαζόμενης. Ωστόσο, 60 χρόνια μετά, η Σύμβαση αριθ. 189 ορίζει την οικιακή εργασία ως την εργασία που επιτελείται σε μια οικιακή ομάδα ή για μια οικιακή ομάδα και τον οικιακό εργαζόμενο ως το πρόσωπο που επιτελεί αυτή την εργασία, όχι όμως περιστασιακά ή σποραδικά αλλά σε μια σταθερή βάση (Άρθρο 1). Παρότι ο ορισμός της ΔΟΕ αποφεύγει τη χρήση όρων που οι οργανώσεις οικιακών εργαζομένων θεωρούν προβληματικό και οι οποίοι μέχρι πρότινος χρησιμοποιούνταν στην Ε.Ε. (π.χ. οικιακός υπηρέτης),⁸ ωστόσο θέτει τον περιορισμό της σταθερής απασχόλη-

8. Οργανώσεις οικιακών εργαζομένων έχουν επισημάνει τις δυσμενείς επιπτώσεις της έμφυλα προσδιορισμένης σύνδεσης της συγκεκριμένης εργασίας με τον οικιακό χώρο και έχουν, σε κάποιες περιπτώσεις, αιτηθεί να αλλάξει η ονομασία τους από «οικιακές εργαζόμενες» σε «εργαζόμενες σε οικιακές ομάδες» (D' Souza, 2010: 10). Στην

σης. Εξαιρεί, έτσι, μια μεγάλη μερίδα οικιακών εργαζομένων, κυρίως μεταναστριών, που απασχολούνται περιστασιακά και άτυπα στην οικιακή εργασία για την τέλεση συγκεκριμένων εργασιών (π.χ. σιδέρωμα, μαγείρεμα). Στις συζητήσεις που προηγήθηκαν της ψήφισης της Σύμβασης για τις οικιακές εργαζόμενες, οι ενώσεις των εργοδοτών πρότειναν ορισμούς της οικιακής εργασίας που ακολουθούσαν μια λογική αποκλεισμού μεγάλου αριθμού εργαζομένων στο συγκεκριμένο κλάδο, ενώ εκείνες των εργαζομένων πρότειναν ορισμούς που διαπνέονταν από μια λογική συμπερίληψης, δεδομένης της πληθώρας σχέσεων που εμφανίζονται στο συγκεκριμένο εργασιακό πεδίο άτυπων και τυπικών, νόμιμων και μη (Heimeshoff and Schwenken, 2011: 5). Η Ελλάδα στις εισηγητικές εκθέσεις που αφορούσαν τις συνόδους της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας πριν την διαμόρφωση του τελικού κειμένου της Σύμβασης αριθ. 189 τήρησε πρωτοπόρο στάση στο συγκεκριμένο ζήτημα, εισηγούμενη να μην εξαιρεθούν από το πεδίο εφαρμογής της σύμβασης οι οικιακοί εργαζόμενοι με μερική απασχόληση ή απασχόληση σε περιστασιακή βάση.

Η σύνδεση της οικιακής εργασίας με τον οικιακό χώρο οδηγεί σε μεγάλες δυσκολίες ελέγχου της από επιθεωρητές, οι οποίοι αντιμετωπίζουν σοβαρά νομικά και διοικητικά εμπόδια προκειμένου να εισέλθουν στο οικιακό πεδίο. Στην Ελλάδα, για παράδειγμα, εξέταση του οικιακού χώρου από τις αρμόδιες αρχές για εξακρίβωση των συνθηκών εργασίας των οικιακών εργαζομένων δεν επιτρέπεται παρά μόνο αν υπάρχει εισαγγελική εντολή. Κατά τις συνεδριάσεις εμπειρογνομόνων που προηγήθηκαν της 100^{ης} Συνδιάσκεψης της ΔΟΕ, η Γερμανία, το Ηνωμένο Βασίλειο, η Ελλάδα, η Γαλλία και η Ισπανία επεσήμαναν την προσοχή που πρέπει να δίνεται στο θέμα του ελέγχου, προκειμένου να μην διαταραχθεί η ιδιωτικότητα του οικιακού χώρου. Τελικά η Σύμβαση αριθ. 189 κατέληξε στο ότι οι χώρες πρέπει να διαθέτουν κρατικούς μηχανισμούς για κατάθεση παραπόνων με δικαίωμα πρόσβασης από τις οικιακές εργαζόμενες (Άρθρο 17, παρ.1), και ότι το κάθε κράτος θα πρέπει να οργανώσει μεθόδους ελέγχου των συνθηκών εργασίας των οικιακών εργαζομέ-

ΔΟΕ το γένος που θα περιγράφει τις/τους εργαζόμενες/ους στην οικιακή εργασία απασχόλησε κάποιες ομάδες χωρών (Καναδά, Λατινική Αμερική) κατά τις συζητήσεις των τριών ετών που προηγήθηκαν της υπογραφής της Σύμβασης αριθ. 189 και ζητήθηκε η σύνταξη ενός κειμένου που θα περιελάμβανε όρους οι οποίοι θα αντανάκλαζαν το φύλο της μεγάλης πλειονότητας των οικιακών εργαζομένων (γυναίκες) ή όρους ουδέτερου (Γαλλία, Ισπανία).

νων και τιμωρίας των παραβατών της εθνικής νομοθεσίας (Άρθρο 17, παρ. 2).⁹ Επισημαίνεται, ωστόσο, σε χωριστή παράγραφο ότι οι έλεγχοι θα πρέπει να γίνονται έτσι ώστε να τηρείται ο σεβασμός της ιδιωτικότητας των ανθρώπων (Άρθρο 17, παρ. 3).

Τέλος, η απομόνωση του οικιακού χώρου συμβάλλει στη χαλαρή σωματειακή οργάνωση των οικιακών εργαζομένων, ειδικά όσων εργάζονται ως εσωτερικές οικιακές εργαζόμενες. Σήμερα, από τις χώρες της Ε.Ε. εκείνες που παρουσιάζουν δυναμικά σωματειακά οικιακών εργαζομένων ξεχωρίζουν μόνο το Βέλγιο, οι Κάτω Χώρες, η Ιταλία, η Ιρλανδία και η Ισπανία, (Mather, 2005: 18) αλλά και η Γαλλία, η Γερμανία, η Δανία, η Μ. Βρετανία (Carls, 2012). Η σωματειακή οργάνωση των οικιακών εργαζομένων παραμένει ένα από τα σοβαρότερα προβλήματα του συγκεκριμένου κλάδου.

Συνολικά, όσον αφορά στο περιεχόμενο της οικιακής εργασίας οι χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης παρουσιάζουν αρκετές διαφορές που σχετίζονται με το αν άξονας ορισμού της είναι η οικιακή ομάδα (το σύνθηες), ή ο οικιακός χώρος και/ή τα οικιακά καθήκοντα. Επιπλέον, κάποιες χώρες περιλαμβάνουν στην οικιακή εργασία την περιστασιακή απασχόληση σε αυτήν και άλλες όχι. Η Σύμβαση αριθ. 189 θέτει ως κύριο άξονα την οικιακή ομάδα, κατά συνέπεια βρίσκεται σε αρμονία με αρκετά ευρωπαϊκά κράτη, αλλά αφήνει στο περιθώριο την περιστασιακή οικιακή εργασία συντασσόμενη με τις προτάσεις των εργοδοτικών οργανώσεων και όχι των οικιακών εργαζομένων. Ελάχιστες, τέλος, χώρες της Ευρώπης φαίνεται να διαθέτουν μηχανισμούς ελέγχου των συνθηκών εργασίας οικιακών εργαζομένων και καταγραφής των παραπόνων τους, όπως ορίζει η Σύμβαση αριθ. 189. Η πλειονότητα τηρεί μια στάση απόστασης από τον έλεγχο της οικιακής εργασίας, διατηρώντας στην πράξη τον άτυπο και μη καταγεγραμμένο χαρακτήρα της και αποδυναμώνο-

9. Στην κατεύθυνση αυτή κινείται ήδη η Αυστρία και οι Κάτω Χώρες που ενημερώνουν διπλωματικές αντιπροσωπείες, πρεσβείες και διεθνείς οργανώσεις για τα δικαιώματα των οικιακών εργαζομένων. Στις Κάτω Χώρες κυκλοφόρησε τον Μάιο του 2010 μεσοσούρα με τίτλο *Καλωσορίσατε στις Κάτω Χώρες* σε πολλές γλώσσες. Στόχος της ήταν ενημέρωση των οικιακών εργαζομένων για τα δικαιώματά τους και για τους φορείς στους οποίους μπορούσαν να απευθυνθούν σε περίπτωση παραβίασης αυτών. Το Βέλγιο προτείνει σε πρεσβείες και διπλωματικούς αντιπροσώπους να λαμβάνουν αυτοπροσώπως τις βίξες τους οι οικιακές εργαζόμενες προκειμένου να λαμβάνουν συμβουλές και πληροφόρηση, καθώς και να παραχωρούν συνέντευξη κάθε χρόνο για την ανανέωση της βίξας τους, προκειμένου να τους δίνεται η ευκαιρία να δηλώσουν περιστατικά κακοποίησης (OSCE, 2010: 28).

ντας τις υπόλοιπες θεσμικές δυνατότητες προστασίας των οικιακών εργαζομένων.

2. ΓΡΑΠΤΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΣΕ ΜΙΑ ΣΧΕΣΗ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ

Η σύνδεση του οικιακού χώρου με άτυπες, συγγενικού τύπου σχέσεις φροντίδας που τοποθετούνται στον αντίποδα των ρυθμισμένων από το κράτος εργασιακών σχέσεων οδηγεί συχνά στην απουσία γραπτών συμβάσεων εργασίας στην οικιακή εργασία. Το φαινόμενο αυτό έχει καταγραφεί στο πλαίσιο επιτόπιων ερευνών στην Ισπανία (Anderson, 2000: 56-57), στις Η.Π.Α. (Rollins, 1985: 76-78), στη Νότιο Αφρική (Cock, 1980: 87-88), στην Ελλάδα (Τοπάλη, 2008, 2012) και στον Καναδά (Elvir, 1997: 154).¹⁰ Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, η ποικιλομορφία απόψεων που συνδέονται με το ζήτημα των γραπτών συμβάσεων εργασίας για τις οικιακές εργαζόμενες αποτελεί ενδείκτη της νοηματοδότησης της οικιακής εργασίας ως «φυσικής» και, άρα, άτυπης.

Σύμφωνα με την Οδηγία 91/553/ΕΟΚ του Συμβουλίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων της 14ης Οκτωβρίου 1991, αποτελεί υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τους εργαζομένους του για τις συνθήκες εργασίας που ορίζει η σύμβαση εργασίας ή η σχέση απασχόλησης. Μπορούν να εξαιρεθούν εργαζόμενοι με συμβάσεις α) εργασιακής εβδομάδας που δεν υπερβαίνει τις οκτώ ώρες, β) ειδικής ή συγκεκριμένης φύσεως. Στη βάση αυτής της οδηγίας τα κράτη-μέλη έχουν ασκήσει τη δυνατότητα εξαίρεσης των οικιακών εργαζομένων από την υποχρέωση ενημέρωσης των όρων της σύμβασης. Ωστόσο, κάποια άλλα έχουν επιβάλει τη σύναψη γραπτών συμβάσεων για τις οικιακές εργαζόμενες (Αυστρία, Γαλλία, Γερμανία, Ισπανία, Ιταλία, Πολωνία και Φινλανδία). Σε κάποιες, δε, περιπτώσεις περιλαμβάνουν στην αντίστοιχη νομοθετική πράξη ή στη συλλογική σύμβαση εργασίας πρότυπο μοντέλο σύμβασης για να χρησιμοποιείται μεταξύ των δύο μερών (Αυστρία, Γαλλία). Αλλού επιβάλλεται γραπτή ή προφορική σύναψη (Κάτω Χώρες), ή γραπτή δήλωση (Ιρλανδία), ή η σύναψη σύμβασης εργασίας εναπόκειται στη συμφωνία των δύο πλευρών (Σουηδία). Σε κάποιες χώρες, η απαίτηση σύναψης σύμβασης εργα-

10. Σπανίως οι γραπτές συμβάσεις εργασίας φαίνεται να δεσμεύονται τόσο έντονα στις υπάρχουσες ιεραρχίες, ώστε να λειτουργούν εις βάρος των εργαζομένων, μειώνοντας τις δυνατότητες κινητικότητας και αυτονομίας τους π.χ. Φιλιππίνες μετανάστρες στο Hong Kong (Constable, 1997: 9-10).

σίας συναρτάται με το χρόνο εργασίας και επιβάλλεται μόνο στις περιπτώσεις εκείνες που έχει συγκεκριμένη διάρκεια (Πορτογαλία, Βέλγιο και Δανία). Οι συμβάσεις εργασίας βρίσκονται σε ισχύ και μετά το θάνατο του εργοδότη για τα μέλη της οικιακής ομάδας του στη Δανία, ενώ στην Ισπανία μόνο εφόσον υπάρχει η σύμφωνη γνώμη της οικιακής εργαζόμενης.

Η Σύμβαση αριθ. 189 δεν απαιτεί τη σύναψη γραπτών συμβάσεων μεταξύ οικιακών εργαζομένων και εργοδοτών, παρά μόνο όταν οι εργαζόμενες είναι μετανάστριες (κάτι που ήδη ισχύει στις περισσότερες χώρες της Ε.Ε.). Σε αυτή την περίπτωση πρέπει να λαμβάνουν πριν τον ερχομό τους στη χώρα εγκατάστασης μια σύμβαση εργασίας ή προσφορά θέσης εργασίας στην οποία θα αναγράφονται οι όροι και οι συνθήκες απασχόλησης όπως ορίζονται στο Άρθρο 7 της Σύμβασης (Άρθρο 8, παρ. 1). Σε γενικές γραμμές, ωστόσο, η Σύμβαση ζητά να υπάρχει ενημέρωση των οικιακών εργαζομένων (γραπτή ή προφορική) για τους όρους και τις συνθήκες εργασίας τους, με τρόπο κατάλληλο, αποδείξιμο και απλό. Προχωρώντας δε ένα βήμα παραπέρα την υπάρχουσα κοινοτική οδηγία, περιγράφει αναλυτικά το τι πρέπει να περιλαμβάνει η ενημέρωση ή σύμβαση (π.χ. τύπο εργασίας, ώρες εργασίας, αποζημίωση, άδειες, ανάπαυση, παροχή φαγητού και στέγης, όρους λήξης της σύμβασης).

Την μη απαίτηση γραπτών συμβάσεων ακολουθεί και η Σύσταση R201 που συνοδεύει τη Σύμβαση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας. Ζητά, όμως, να εξασφαλίζεται από τα κράτη, μέσω βοήθειας που θα παρέχουν, η πλήρης κατανόηση των όρων και συνθηκών εργασίας των οικιακών εργαζομένων. Προς την κατεύθυνση αυτή προτείνει αναλυτική περιγραφή των όρων εργασίας και, συγκεκριμένα, περιγραφή της εργασίας, των αδειών ασθενείας ή άλλων αδειών για προσωπικά ζητήματα, ποσών αμοιβής ή αποζημίωσης για υπερωρίες ή εφημερίες, πληρωμών τις οποίες δικαιούται η εργαζόμενη, πληρωμών σε είδος και χρηματικής αντιστοιχίας τους, λεπτομερειών του χώρου διαμονής των οικιακών εργαζομένων και των προβλεπόμενων από τον νόμο κρατήσεων στο μισθό των εργαζομένων. Η Σύσταση προτείνει, επίσης, τη διαμόρφωση ενός μοντέλου σύμβασης για την οικιακή εργασία, σε συνεργασία με τις οργανώσεις οικιακών εργαζομένων και εργοδοτών, όπου αυτές υπάρχουν.

Στην Ελλάδα οι διατάξεις της παρ. 2 του άρθρου 80 του Ν. 3386/05 προβλέπουν ότι οι μετανάστριες οικιακές εργαζόμενες πρέπει να υπογράφουν με τον εργοδότη σύμβαση εργασίας από την

οποία θα προκύπτει το είδος της απασχόλησης και η αμοιβή του εργαζομένου. Επίσης, το ΠΔ 156/1994 «Υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας» (ΦΕΚ 102/Α'), το οποίο εφαρμόζεται σε κάθε εργαζόμενο που συνδέεται με τον εργοδότη του με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας (άρθρο 1 παρ. 2), εξασφαλίζει τη γνωστοποίηση, γραπτώς και εγκαίρως, των όρων της εργασιακής σχέσης στην εργαζόμενη (π.χ. τόπο εργασίας, άδεια, αποζημίωση, ανάπαυση). Οι διατάξεις, ωστόσο, της παρ. 1 του άρθρου 6 του Ν. 3536/07 ορίζουν ότι «ειδικά στις περιπτώσεις απασχόλησης ατόμων σε γεωργικές εργασίες, οικοδόμων, αποκλειστικών νοσοκόμων και *προσωπικού εργαζόμενου κατ' οίκον*, με σχέση εξαρτημένης εργασίας σε περισσότερους του ενός εργοδότες δεν απαιτείται προσκόμιση σύμβασης εργασίας». Κατά τις διαβουλεύσεις που προηγήθηκαν της Σύμβασης αριθ. 189, και συγκεκριμένα στην 100^η Διεθνή Συνδιάσκεψη Εργασίας της ΔΟΕ, η Ελλάδα πρότεινε να γίνεται η γνωστοποίηση των όρων εργασίας στην εργαζόμενη, και μάλιστα σε εύλογο χρονικό διάστημα από την έναρξη της εργασιακής σχέσης.

Συνολικά, η Σύμβαση αριθ. 189 ακολουθεί την πρακτική της πλειονότητας των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης μη επιβάλλοντας τη γραπτή σύμβαση μεταξύ οικιακών εργαζομένων και εργοδοτών, παρά μόνο ως μέρος των πρακτικών εξασφάλισης νόμιμης εισόδου (και εν συνεχεία παραμονής) στις μετανάστριες οικιακές εργαζόμενες. Ωστόσο, αρκετές ευρωπαϊκές χώρες έχουν ήδη προχωρήσει στη θέσπιση υποχρεωτικών γραπτών συμβάσεων για τις οικιακές εργαζόμενες. Οι χώρες αυτές ξεπερνούν τις ρυθμίσεις εξασφάλισης των δικαιωμάτων των εργαζομένων που θέτει η ΔΟΕ και εναρμονίζονται περισσότερο με το πνεύμα της Σύστασης R201 που προτείνει οι όροι εργασίας να ορίζονται λεπτομερώς.

3. ΑΜΟΙΒΕΣ ΟΙΚΙΑΚΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΕΙΔΟΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑ

Χαμηλά ημερομίσθια, χαμηλοί μισθοί και πληρωμές σε είδος αποτελούν κεντρικά χαρακτηριστικά της συνθήκης της οικιακής εργασίας σε πολλές χώρες του κόσμου, όπου επιπλέον οι αμοιβές συναρτώνται στενά με εθνοτικές ή «φυλετικές» ιεραρχήσεις.¹¹ Η Σύμβαση αριθ.

11. Για παράδειγμα, στις Η.Π.Α. οικιακές εργαζόμενες που κατατάσσονται στην

189 ορίζει ότι οι αμοιβές των οικιακών εργαζομένων δεν πρέπει να είναι μικρότερες των κατώτατων ορίων αμοιβών που ορίζονται για τους υπόλοιπους εργαζόμενους όπου αυτά υπάρχουν.¹² Επίσης, ορίζει ότι η πληρωμή πρέπει να δίνεται μετρητοίς και σε χρονικά διαστήματα που δεν θα υπερβαίνουν το μήνα (Άρθρο 12, παρ.1). Ήδη πολλά κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης βρίσκονται σε συμφωνία με τη Σύμβαση, έχοντας ορίσει έναν κατώτατο μισθό για τις οικιακές εργαζόμενες μέσα από την εργατική νομοθεσία (Βέλγιο, Γαλλία, Ιρλανδία, Ισπανία, Κάτω Χώρες, Μ. Βρετανία, Πορτογαλία, Βουλγαρία, Τσεχική Δημοκρατία, Εσθονία, Ρουμανία) ή μέσα από συλλογικές συμβάσεις εργασίας στις οποίες εντάσσονται και οι οικιακές εργαζόμενες (Αυστρία, Γερμανία, Ιταλία) (Τοπάλη, 2012β).

Η αγορά εργασίας ρυθμίζει τις αμοιβές των οικιακών εργαζομένων στη Δανία, τη Σουηδία και τη Φινλανδία. Στην Ελλάδα της οικονομικής κρίσης οι Εθνικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας καθορίζουν τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους εργασίας για όλους τους εργαζόμενους και τους μισθολογικούς όρους εργασίας μόνο για τους εργαζόμενους εκείνους που απασχολούνται από εργοδότες οι οποίοι ανήκουν σε συμβαλλόμενες εργοδοτικές οργανώσεις (Ν. 4093/2012). Στο παραπάνω πλαίσιο οι οικιακές εργαζόμενες (εσωτερικές και εξωτερικές) δεν καλύπτονται από τα κατώτατα όρια αμοιβών που ορίζουν οι ΕΓΣΣΕ. Ήδη πριν από την οικονομική κρίση υπήρχε έντονη ασάφεια πάνω στο αν ίσχυαν για τις μη οικόσιτες οικιακές εργαζόμενες τα κατώτατα όρια αποδοχών που όριζαν οι ΕΓΣΣΕ, ενώ για την εσωτερική οικιακή εργασία και τους «οικόσιτους οικιακούς μισθωτούς» ίσχυε και εξακολουθεί να ισχύει έως σήμερα ό,τι έχει συμφωνηθεί ή ο συνήθης μισθός. Στην υπόθεση με αριθμό 1955/2007 ο Άρειος Πάγος ακύρωσε προηγούμενη απόφαση του Εφετείου Πατρών (υπ' αριθμ. 615/2006) που αναγνώριζε τα κατώτατα όρια αποδοχών των ΕΓΣΣΕ και αποφάσισε ότι αυτά δεν ισχύουν για οικιακούς εργαζόμενους, ακολουθώντας την γνώμη της συ-

κατηγορία των «μαύρων» λαμβάνουν χαμηλότερες αμοιβές από εκείνες που κατατάσσονται στην κατηγορία των «λευκών» (Rollins, 1985: 76). Στη Ρώμη, οι Φιλιππινέζες εργαζόμενες πληρώνονται καλύτερα από τις οικιακές εργαζόμενες από το Περού, το Πράσινο Αζωτήρι και την Πολωνία (Parrenas, 2001: 176), ενώ και στην Ελλάδα οι ίδιες μετανάστευτες πληρώνονται καλύτερα από όσες προέρχονται από Αλβανία, Γεωργία, Μολδαβία και Ουκρανία (Μπέλλας, 2012: 184).

12. Το ίδιο ορίζει για τις αποζημιώσεις οικιακών εργαζομένων για υπερωριακή εργασία (Άρθρο 10).

ντακτικής επιτροπής του ν.1876/1990 «περί ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων» που εξαίρεσε το οικιακό προσωπικό από τον εν λόγω νόμο (λόγω της απουσίας αντίστοιχων εργοδοτικών οργανώσεων από τις ΣΣΕ). Κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης, οι αμοιβές των οικιακών εργαζομένων στην Ελλάδα δείχνουν να μειώνονται, ενώ παρατηρούνται σημαντικές μειώσεις σε παρεχόμενα επιδόματα (Μπέλλας, 2012: 155· Τοπάλη, 2012α.: 416· Δασκαλάκη, 2012: 386-387). Στην Ελλάδα ισχύουν για τις οικιακές εργαζόμενες (οικόσπιτες και μη) οι διατάξεις του Α.Ν. 539/1945 για τη χορήγηση άδειας μετ' αποδοχών, καθώς το ΒΔ 376/1971 και το άρθρο 8 παρ. 2 της από 26.2.1975 ΕΓΣΣΕ για τη χορήγηση αποζημίωσης άδειας και επιδόματος αδειας, ενώ οι εργαζόμενες δικαιούνται δώρα γιορτών σύμφωνα με το άρθρο 1 του Ν. 1082/1980 και το άρθρο 4 παρ. 9 της Υ.Α. 19040/1981.¹³ Έρευνες, όμως, δείχνουν ότι στην πράξη οι εξωτερικές οικιακές εργαζόμενες που απασχολούνται περιστασιακά ή σε σταθερή βάση λαμβάνουν πολύ σπανιότερα δώρα γιορτών και επιδόματα αδειας από τις εσωτερικές οικιακές εργαζόμενες (Παπαταξιάρχης, Τοπάλη και Αθανασοπούλου, 2009: 88, 103).

Μια πάγια πρακτική που συνοδεύει την οικιακή εργασία σε διάφορα μέρη του κόσμου είναι η απόδοση αμοιβών σε είδος. Οι αμοιβές σε είδος μπορεί να περιλαμβάνουν πέρα από τη σίτιση και τη διαμονή των εσωτερικών οικιακών εργαζομένων και «άλλα έξοδα».¹⁴ Ωστόσο, η πλέον συνήθης πρακτική των εργοδοτριών απέναντι στις οικιακές εργαζόμενες είναι τα λεγόμενα «δώρα», δηλαδή παροχές ενδυμάτων, υποδημάτων, ηλεκτρικών συσκευών, διακοσμητικών αντικειμένων ή και φαγητών (Rollins, 1985: 78· Παπαταξιάρχης, Τοπάλη και Αθανασοπούλου, 2009: 388), τα οποία συχνά συμψηφίζονται με τις αμοιβές (Anderson, 2000: 4).¹⁵ Η Σύμβαση αριθ. 189 αφήνει ένα μεγάλο κενό στο ζήτημα των πληρωμών σε είδος που είναι συνυφασμένες με τον τύπο της εσωτερικής οικιακής εργασί-

13. Οι οικόσπιτες οικιακές εργαζόμενες δικαιούνται ως δώρο Πάσχα το οκταπλάσιο και ως δώρο Χριστουγέννων το δεκαπλάσιο του γενικού κατωτάτου ορίου του ημερομισθίου ανειδίκευτου εργάτη (Άρθρο 1 του Ν. 1082/90, 4 παρ. 9 της ΥΑ 19040/81).

14. Για παράδειγμα στη Μαλαισία, Ινδονήσιες γυναίκες που δεν μπορούν να μεταναστεύσουν με νόμιμα έγγραφα απασχολούνται για μήνες χωρίς πληρωμή σε κάποιον εργοδότη στον οποίον έχουν «πουληθεί» προκειμένου να αποπληρώσουν τα έξοδα μετακίνησής τους (Chin, 1998: 114-115).

15. Επίσης, στη Νότιο Αφρική και στη Ζάμπια οι αμοιβές των οικιακών εργαζομένων έχουν περιγραφεί ως πολύ χαμηλές λόγω των ανταποδοτικών δώρων που δίνονται στις εργαζόμενες (Cock, 1980: 28, 29, 31· Hansen, 1989: 239-240).

ας και επιτρέπει πληρωμές σε είδος χωρίς να θέτει κάποιο μέγιστο όριο ή να τις περιορίζει στην σίτιση και τη διαμονή (όπως προτείνει η Σύσταση R201). Ήδη στην 100^η Συνδιάσκεψη της ΔΟΕ με θέμα τη σύμβαση για τις οικιακές εργαζόμενες, ευρωπαϊκά κράτη, όπως οι Κάτω Χώρες και η Μεγάλη Βρετανία, πρότειναν τις χωρίς περιορισμό πληρωμές σε είδος, χωρίς, όμως, τη δυνατότητα πληρωμής του συνόλου της αμοιβής σε είδος. Αντίθετα, χώρες της Λατινικής Αμερικής ζήτησαν να αποκλεισθούν εντελώς οι πληρωμές σε είδος (Χιλή, Βολιβία, Αργεντινή) (ILO, 2011).

Σήμερα, κάποιες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν προχωρήσει στο ζήτημα των αμοιβών σε είδος, ορίζοντας τα ανώτατα όρια αυτών. Στο Βέλγιο, για παράδειγμα, δεν μπορούν να ξεπερνούν το 50% της αμοιβής της εργαζόμενης,¹⁶ ενώ στην Ισπανία οι αμοιβές για σίτιση και στέγαση δεν πρέπει να ξεπερνούν το 30% της συνολικής αμοιβής.¹⁷ Στην Κύπρο από τον κατώτατο ακαθάριστο μισθό των οικιακών εργαζομένων (που έχει οριστεί από την 1/1/2011 στα 456 ευρώ) αφαιρείται ένα 15% για σίτιση και ένα 10% για στέγαση, ενώ στην Ιρλανδία οι μειώσεις μισθού για φαγητό ή διαμονή ορίζονται λεπτομερώς από την Εθνική Πράξη Κατώτατων Αμοιβών [National Minimum Wage Act] του 2000.¹⁸ Στη Μάλτα (όπως και στην Ιταλία) για διαφορετικές κατηγορίες οικιακών εργαζομένων καθορίζονται λεπτομερώς οι αμοιβές και τα γεύματα που πρέπει να λαμβάνουν την ημέρα.¹⁹ Στην Τσεχική Δημοκρατία οι αμοιβές σε είδος επιτρέπονται μόνο για ποσά αμοιβών που ξεπερνούν τα κατώτατα όρια αμοιβών (ILO, 2010: 43), ενώ στη Γαλλία οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας δεν επιτρέπουν κρατήσεις από το μισθό για τη διαμονή των εργαζομένων, στην περίπτωση που απαιτείται από αυτούς νυχτερινή εργασία (ILOα).

Η Ελλάδα οι πληρωμές σε είδος επιτρέπονται. Κατά την 100^η Διεθνή Συνδιάσκεψη Εργασίας οι εκπρόσωποι της χώρας εισηγήθηκαν να μην αποτελούν συνηθισμένη πρακτική, αλλά τελικά η σύμβαση

16. Βλ. Άρθρο 6, παρ.1 του Loi concernant la protection de la remuneration des travailleurs, 12 Απριλίου 1965.

17. Βλ. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2012/02/articles/es1202011i.htm> (τελευταία πρόσβαση 24/8/2012).

18. Βλ. <http://www.lrc.ie/documents/publications/codes/10PersonsEmployedinHomes.pdf> (τελευταία πρόσβαση 8/8/2012).

19. Βλ. <http://www.justiceservices.gov.mt/DownloadDocument.aspx?app=lom&itemid=11174&l=1> (τελευταία πρόσβαση 7.6.2012).

έκλινε προς τη μεριά της πλειονότητας των ευρωπαϊκών κρατών, αποφασίζοντας ότι οι πληρωμές σε είδος θα επιτρέπονται, εφόσον δίνεται μια τέτοια δυνατότητα από εθνικές νομοθεσίες ή συλλογικές συμβάσεις εργασίας της κάθε χώρας. Οι προϋποθέσεις που θέτει η σύμβαση είναι η εργαζόμενη να έχει συμφωνήσει, η πληρωμή να είναι κατάλληλη για την προσωπική χρήση και το συμφέρον της εργαζόμενης, και η αντιστοιχία με τη χρηματική αξία να είναι δίκαιη και λογική (Άρθρο 12, παρ. 2).

Συνολικά, στο θέμα των αμοιβών των οικιακών εργαζομένων παρατηρείται μεγάλη διαφοροποίηση μεταξύ των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ενώ η Σύμβαση αριθ. 189 εξασφαλίζει την τήρηση μιας σχετικής, μόνο, ισορροπίας με άλλες κατηγορίες εργαζομένων (πιθανώς εξίσου χαμηλά αμειβόμενων). Στο θέμα των αμοιβών σε είδος οι διαφοροποιήσεις είναι εξίσου μεγάλες χωρίς να αναμένεται μια εναρμόνιση των ευρωπαϊκών πρακτικών, αφού η ίδια η Σύμβαση αριθ. 189 δεν θέτει κάποιο ανώτατο όριο στις συγκεκριμένες αμοιβές, αφήνοντάς τες χωρίς αυστηρή ρύθμιση.

4. ΟΡΙΟΘΕΤΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΟΙΚΙΑΚΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Ένα από τα σημαντικότερα ζητήματα στη ρύθμιση της οικιακής εργασίας, ειδικά της εσωτερικής, είναι ο καθορισμός των ωρών εργασίας των εργαζομένων, ειδικά όσων διαμένουν στον οικιακό χώρο του εργοδότη. Πιο συγκεκριμένα, η ρύθμιση αφορά τις ώρες ανάπαυσης, ρεπό και αδείας τους, την αποτίμηση της διαθεσιμότητας και ετοιμότητάς τους για εργασία στο πλαίσιο φροντίδας του οικιακού χώρου και ατόμων, δηλαδή την περίοδο κατά την οποία βρίσκονται στη διάθεση του εργοδότη για εργασία ακόμα και αν αναπαύονται. Την πολλαπλότητα διαχείρισης των παραπάνω ζητημάτων σε διαφορετικά εθνο-πολιτισμικά πλαίσια αποτυπώνουν έρευνες οι οποίες αναδεικνύουν το ζήτημα των ωραρίων σε μία από τις προβληματικότερες πτυχές της οικιακής εργασίας. Στις Η.Π.Α., τη Ν. Αφρική, τη Ζάμπια και το Hong Kong εντατικά και εξοντωτικά ωράρια εργασίας χαρακτηρίζουν τόσο την περιστασιακή και μερικής απασχόλησης, όσο και την εσωτερική και/ή πλήρους απασχόλησης οικιακή εργασία (Rollins, 1985:70· Cock, 1980: 41-43· Hansen, 1989: 236· Constable, 1997: 139). Έρευνα που διενεργήθηκε σε πέντε ευρωπαϊκές πόλεις τη δεκαετία του 1990 (Αθήνα, Βαρκελώνη, Βερολίνο,

Μπολόνια και Παρίσι) δείχνει ότι ειδικά στην εσωτερική οικιακή εργασία τα μακρά εργασιακά ωράρια και η πλήρης διαθεσιμότητα των οικιακών εργαζομένων κατά τη διάρκεια του 24ώρου αποτελεί κανόνα (Anderson, 2000), ενώ στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγουν και πρόσφατες έρευνες στην Ιταλία και τη Γερμανία (Parrenas, 2001· Lutz, 2008). Έρευνες στην Ελλάδα δείχνουν ότι οι εσωτερικές οικιακές εργαζόμενες εργάζονται πολύ περισσότερο από τις εξωτερικές, προσεγγίζοντας σε εβδομαδιαία βάση τις 85.9 ώρες (Μπέλλας, 2012: 197), ενώ εσωτερικές οικιακές εργαζόμενες από την Ουκρανία, την Αλβανία και τις Φιλιππίνες απασχολούνται κατά κανόνα πάνω από 8 ώρες την ημέρα 6 ημέρες την εβδομάδα (Ψημμένος και Σκαμνάκης, 2008: 148-149· Hantzaroula, 2008: 67· Παπαταξιάρχης, Τοπάλη και Αθανασοπούλου, 2009: 83-84).

Τα ζητήματα των ωραρίων και της διαθεσιμότητας απασχόλησαν τις διεργασίες που προηγήθηκαν της Σύμβασης αριθ. 189 καθώς τέθηκαν δυναμικά από τα σωματεία οικιακών εργαζομένων, που επεσήμαναν ότι ειδικά στην εσωτερική οικιακή εργασία ακυρώνεται, κατά κανόνα, η οριοθέτηση του εργασιακού χρόνου και καταπατάται η δυνατότητα της εργαζόμενης για ανάπαυση και ελεύθερο χρόνο. Προκειμένου να θέσει διορθωτικά μέτρα η Σύμβαση ορίζει πλέον ότι τα ωράρια των οικιακών εργαζομένων, όπως και η ημερήσια και εβδομαδιαία ανάπαυση που δικαιούνται, δεν πρέπει να υπολείπονται εκείνων που ισχύουν για άλλες κατηγορίες εργαζομένων (Άρθρο 10, παρ.1). Πιο συγκεκριμένα, ορίζεται ότι η εβδομαδιαία ανάπαυση δεν πρέπει να είναι μικρότερη των 24 συνεχών ωρών (Άρθρο 10, παρ.2), ενώ αναγνωρίζεται η περίοδος ετοιμότητας της εργαζόμενης ως εργασιακή περίοδος, με βάση τα όσα ορίζουν οι εθνικές νομοθεσίες (Άρθρο 10, παρ. 3).

Η Σύσταση R201 είναι πολύ πιο συγκεκριμένη όσον αφορά στα ωράρια των οικιακών εργαζομένων και προτείνει να καθορίζονται επακριβώς οι ώρες εργασίας, οι υπερωρίες και να ορίζεται ανώτατο όριο για τις περιόδους ετοιμότητας σε εβδομαδιαία, μηνιαία και ετήσια βάση. Ορίζει, επίσης, ότι πρέπει να καθίσταται σαφές στην εργαζόμενη το πόσο αμείβεται για τις περιόδους ετοιμότητας και ανάπαυσής της, όπως και το πώς υπολογίζεται η αμοιβή αυτή. Η Σύσταση προχωράει παραπέρα στον καθορισμό υπολογισμού της αποζημίωσης των οικιακών εργαζομένων για νυχτερινή εργασία και στον καθορισμό της ημερήσιας και εβδομαδιαίας ανάπαυσής της, λαμβάνοντας υπόψη τις πολιτισμικές, θρησκευτικές και κοινω-

νικές απαιτήσεις του πολιτισμικού περιβάλλοντος της εργαζόμενης. Σε περίπτωση εργασίας τις παραπάνω ημέρες πρέπει να εξασφαλίζεται πέρα από την αποζημίωση και η χορήγηση αντισταθμιστικής ανάπαυσης. Τέλος, η Σύσταση R201 καθορίζει με σαφήνεια ότι η περίοδος κατά την οποία η εργαζόμενη συνοδεύει τον εργοδότη στις διακοπές του δεν πρέπει να προσμετράται στην περίοδο αδείας που δικαιούται η εργαζόμενη.

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση η Οδηγία 2033/80/ΕΚ που ορίζει ως μέγιστο όριο εργασίας τις 48 ώρες (εκτός αν ο εργαζόμενος έχει υπογράψει εθελουσίως σύμβαση για περισσότερες ώρες εργασίας) δεν περιλαμβάνει τις οικιακές εργαζόμενες.²⁰ Η ίδια Οδηγία ορίζει την ημερήσια ανάπαυση στις 11 συνεχόμενες ώρες, την εβδομαδιαία στις 24 συνεχόμενες ώρες (σε συμφωνία με τη Σύμβαση αριθ. 189), και την ετήσια άδεια σε τέσσερις εβδομάδες, ενώ προβλέπει αντισταθμιστική ανάπαυση. Στα ζητήματα της διαθεσιμότητας το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο έχει ορίσει ότι η ετοιμότητα αποτελεί χρόνο εργασίας με αντιστοιχία μία ώρα προς μία ώρα (με εξαίρεση τις ανεργές περιόδους ετοιμότητας).²¹

Πιο συγκεκριμένα, στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης τα εβδομαδιαία ωράρια εργασίας των οικιακών εργαζομένων καθορίζονται ως εξής: Σουηδία (52 ώρες για φροντίδα παιδιών),²² Φινλανδία (90 το δεκαπενθήμερο) (ILOβ), Πορτογαλία (44 ώρες),²³ Αυστρία (43 ώρες),²⁴ Γαλλία,²⁵ Ισπανία (40 ώρες) και Γερμανία (38.5 ώρες). Στην

20. Η συγκεκριμένη απόφαση είναι υπό έλεγχο σύμφωνα με απόφαση του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων στις 14/10/2010 (Υπόθεση C-428/09). Βλ. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:024:0022:0023:EL:PDF> (τελευταία πρόσβαση 8/8/2012).

21. Με βάση τις υποθέσεις SIMAP (C-303/98, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61998CJ0303:EL:PDF>), Jeager (C-151/02, [http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=9ea7d0f130d50b160bfaf7eb466184b0fe0213d9e9c1.e34KaxiLc3eQc40LaxqMbN4Oa3aQe0?docid=64300&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1829553](http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=9ea7d0f130dec45d3394425d489b9f6b9fe8cf885b49.e34KaxiLc3eQc40LaxqMbN4NchuLe0?text=&docid=71277&pageIndex=0&doclang=EL&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=559197)).

22. Πράξη Νο. 943 του 1970, για τα ωράρια και τις συνθήκες εργασίας των οικιακών εργαζομένων, αναθεωρημένη το 1995, Παράγραφος 3 (Ramirez-Machado, 2003: 26).

23. Σύμβαση της Οικιακής Εργασίας, DI 235/92, DE 24-10 (Ramirez-Machado, 2003: 15).

24. Ομοσπονδιακή Πράξη για τη Ρύθμιση της Οικιακής Βοήθειας και των Οικιακών Υπαλλήλων [No. 235/1962].

25. Άρθρο 15 της Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης Αμοιβών για Εργασία σε Συγκεκριμένο Εργοδότη.

Ιταλία ορίζονται διαφορετικά ωράρια για διαφορετικές κατηγορίες οικιακών εργαζομένων που κυμαίνονται από τις 30 ώρες (μερική απασχόληση στην εσωτερική οικιακή εργασία) έως τις 54 ώρες (πλήρης απασχόληση στην εσωτερική οικιακή εργασία) με τις 40 ώρες να αποτελούν το όριο για τις εξωτερικές οικιακές εργαζόμενες. Για κάθε κατηγορία η ημερήσια απασχόληση δεν πρέπει να υπερβαίνει τις 10 ώρες. Στη Μάλτα, όπου υπάρχουν επίσης κατηγορίες οικιακών εργαζομένων (ανάλογα με το χρόνο απασχόλησης και το είδος απασχόλησης), το ημερήσιο ωράριο ορίζεται στις 8 ώρες και το εβδομαδιαίο στις 40 ώρες, χωρίς να περιλαμβάνονται τα διαλείμματα για γεύματα και ξεκούραση.²⁶

Όσον αφορά στο ζήτημα της ανάπαυσης των οικιακών εργαζομένων, αυτό προσδιορίζεται με μεγάλη λεπτομέρεια στην Αυστρία σε ημερήσια, εβδομαδιαία, και ετήσια βάση. Πιο συγκεκριμένα, στην Αυστρία η ημερήσια ανάπαυση των εσωτερικών οικιακών εργαζομένων πρέπει να είναι τουλάχιστον 10 ώρες (περιλαμβάνοντας το διάστημα 9 μ.μ.-6π.μ.), με διαλείμματα τριών ωρών (με δύο μη διακεκομμένες περιόδους των τριάντα λεπτών για κατανάλωση γευμάτων).²⁷ Η εβδομαδιαία ανάπαυση ορίζεται κατ' ελάχιστο στη μία ημέρα, ενώ κάθε δύο εβδομάδες, η εργαζόμενη δικαιούται να λαμβάνει ως ημέρα ανάπαυσης την Κυριακή. Η δε εργασία κατά τις Κυριακές δεν πρέπει να ξεπερνάει τις έξι ώρες.²⁸ Στην Φινλανδία τα εργασιακά ωράρια των οικιακών εργαζομένων μπορούν να εκτείνονται μεταξύ 6.00-23.00 (Πράξη 606/1996). Σε κάθε άλλη περίπτωση θα πρέπει να τεκμηριώνεται έκτακτη κατάσταση ή εφημερία. Οι εργαζόμενες πρέπει να έχουν όχι λιγότερο από τριάντα συνεχόμενες ώρες ξεκούρασης την εβδομάδα. Οι ώρες αυτές πρέπει να περιλαμβάνουν την Κυριακή, ή αν δεν γίνεται, κάποια άλλη ημέρα.²⁹ Στη Γερμανία επιβάλλονται δύο ρεπό την εβδομάδα, δύο ελεύθερα Σαβ-

26. Βλ. <http://www.justiceservices.gov.mt/DownloadDocument.aspx?app=lom&itemid=11174&l=1> (τελευταία πρόσβαση 7.6.2012).

27. Για τις εξωτερικές εργαζόμενες, αν οι ώρες εργασίας τους είναι μεταξύ 4,5-6 ωρών, το διάλειμμα πρέπει να είναι είκοσι λεπτά, αν είναι μεταξύ 6-8 ωρών, το διάλειμμα πρέπει να είναι τριάντα λεπτά, αν είναι 8-9 ώρες, πρέπει να είναι σαράντα πέντε λεπτά και, αν είναι περισσότερο από 9 ώρες, πρέπει να είναι εξήντα λεπτά.

28. Βλ. http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Erv/ERV_1962_235/ERV_1962_235.pdf (τελευταία πρόσβαση 17/5/2014).

29. <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1977/en19770951.pdf> (τελευταία πρόσβαση 17/5/2014).

βατοκύριακα τον μήνα και 26-30 ημέρες άδειας τον χρόνο, ενώ και στην Ιρλανδία η ανάπαυση των οικιακών εργαζομένων είναι σε συμφωνία με όλων των υπόλοιπων εργαζομένων.³⁰ Στη Δανία η νυχτερινή εργασία επιτρέπεται μόνο υπό εξαιρετικές συνθήκες και μόνο εάν δοθούν την επόμενη ημέρα αντίστοιχες ώρες ανάπαυσης για την εργαζόμενη. Επιπλέον, η οικιακή εργαζόμενη δικαιούται τριάντα ημέρες ετησίως και μπορεί να ζητήσει οι εννέα από αυτές σε συγκεκριμένους μήνες (Ramirez-Machado, 2003: 23, 39). Στις Κάτω Χώρες ορίζεται η ετήσια άδεια των οικιακών εργαζομένων στις τέσσερις εβδομάδες με αποδοχές, ενώ στην Ιταλία η εβδομαδιαία περίοδος ανάπαυσης μπορεί να συσσωρευτεί από τις οικιακές εργαζόμενες για να χρησιμοποιηθεί ως μέρος της ετήσιας άδειάς τους.

Στον ευρωπαϊκό νότο και πιο συγκεκριμένα στην Ισπανία, το Διάταγμα 1620/2011 ορίζει ότι οι εξωτερικές οικιακές εργαζόμενες δικαιούνται δωδεκάωρη μη διακοπόμενη ανάπαυση μεταξύ των εργασιμων ημερών που ισχύει και για τις υπόλοιπες κατηγορίες εργαζομένων.³¹ Σε εβδομαδιαία βάση ορίζεται μία ημέρα ανάπαυσης και άλλες δώδεκα ώρες που κατανέμονται καθ' όλη τη διάρκεια της εβδομάδας μετά από κοινή συμφωνία με τον εργοδότη. Στη Μάλτα εργαζόμενες που διαμένουν στον εργοδότη δικαιούνται ένα ελάχιστο τριών ωρών ξεκούρασης, σε συνεννόηση με τον εργοδότη, ενώ όταν δεν διαμένουν στον εργοδότη δικαιούνται ένα ελάχιστο διάλειμμα σαράντα πέντε λεπτών για γεύματα και ξεκούραση. Όλες οι εργαζόμενες πρέπει να λαμβάνουν μία ημέρα την εβδομάδα για ανάπαυση, σε συνεννόηση με τον εργοδότη και δικαιούνται (όταν είναι πλήρους απασχόλησης) τέσσερις εβδομάδες και τέσσερις ημέρες άδεια τον χρόνο. Στην Πορτογαλία η ημερήσια περίοδος ανάπαυσης για τις εσωτερικές οικιακές εργαζόμενες δεν μπορεί να είναι μικρότερη των οκτώ συνεχόμενων ωρών, ενώ για τις εξωτερικές οικιακές εργαζόμενες ορίζεται μία ημέρα ανάπαυσης την εβδομάδα (και έως δύο με συμφωνία των εμπλεκόμενων μερών). Η Κυριακή πρέπει να περιλαμβάνεται στις ημέρες ανάπαυσης, εκτός αν οι ανάγκες της οικιακής ομάδας επιβάλλουν άλλη ημέρα. Η ετήσια άδεια

30. Σύμφωνα με την Οργάνωση των Πράξεων Ρύθμισης του Εργασιακού Χρόνου (S.I. 471 του 2001).

31. Βλ. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/05/feature/es0205206f.htm> (τελευταία πρόσβαση 4/4/2012) και <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2012/02/articles/es1202011i.htm> (τελευταία πρόσβαση 24/8/2012).

των οικιακών εργαζομένων ορίζεται σε είκοσι δύο ημέρες με αποδοχές. Σεβασμός στην τήρηση των θρησκευτικών καθηκόντων της εργαζόμενης και απόδοση χρόνου ανάπαυσης σε συνάρτηση με αυτά αποδίδεται μόνο στη Γαλλία (Ramirez-Machado, 2003: 30). Συνολικά, οι χώρες του ευρωπαϊκού νότου, με εξαίρεση την Ελλάδα, ορίζουν με λεπτομέρεια τα ωράρια των οικιακών εργαζομένων και τις ημέρες ανάπαυσής τους.

Όσον αφορά στην ετοιμότητα, αυτή προβλέπεται στη Γαλλία για εργαζόμενες στη φροντίδα των παιδιών ή ανθρώπων με ειδικές ανάγκες (ILO, 2010: 46). Οι ώρες διαθεσιμότητας πρέπει να αναγράφονται στη σύμβαση και να υπάρχει αποζημίωση γι' αυτές στα δύο τρίτα της αμοιβής που προβλέπεται για τις συνήθεις ώρες εργασίας (ILO, 2010: 46). Στη Φινλανδία όχι λιγότερο του μισού του χρόνου ετοιμότητας πρέπει να προσμετρείται στον εργασιακό χρόνο της εργαζόμενης (ILOβ). Στην Πορτογαλία, η ετοιμότητα λαμβάνει μόνιμο χαρακτήρα στην εργασιακή σχέση και αφορά ακόμα και τα διαλείμματα για ξεκούραση και φαγητό της εργαζόμενης (παρ. 14(1) της Σύμβασης της Οικιακής Εργασίας).

Στην Ελλάδα, σύμφωνα με την από 14.2.1984 ΕΓΣΣΕ, η εβδομαδιαία εργασία εργαζόμενου που απασχολείται σε εργοδότη με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου είναι 40 ώρες. Για τις οικοσίτες εργαζόμενες, ωστόσο, δεν ισχύουν οι διατάξεις που αναφέρονται στα χρονικά όρια εργασίας, υπερεργασίας, υπερωρίας, καθώς και οι διατάξεις των Υπουργικών Αποφάσεων 8900/46 και 181310/46 «περί προσαύξησης» για εργασία κατά Κυριακή και νυκτερινή εργασία αντίστοιχα (Εφ. Αθηνών 1747/90, 2872/96, 7809/03, 1349/04). Για τις εργαζόμενες αυτές απασχόληση πέραν του συμφωνημένου ή του συνήθους ημερήσιου ωραρίου δεν αποτελεί υπερωρία, αλλά υπερεργασία. Επίσης δεν δικαιούνται προσαύξηση 75% λόγω απασχόλησής τους κατά τις Κυριακές ή εορτές (Εφ. Λάρισας 10-21/82, ΑΠ 172/93, 964/98, Εφ. Αθηνών 287/06). Με βάση τα παραπάνω τα ζητήματα ημερήσιας ανάπαυσης και διαλειμμάτων, εβδομαδιαίας ανάπαυσης, αδειών και αργιών για τις οικιακές εργαζόμενες παραμένουν στην Ελλάδα εξαιρετικά ασαφή. Έρευνες που διενεργήθηκαν σε οικιακές εργαζόμενες έδειξαν μια πληθώρα καταστάσεων ανάπαυσης και άδειας στους ελληνικούς οικιακούς χώρους (Παπαταξιάρχης, Τοπάλη και Αθανασοπούλου, 2009: 88, 102· Μπέλλας, 2012: 151, 196-197). Τέλος, η κατάσταση ετοιμότητας της οικιακής εργαζόμενης διακρίνεται στην Ελλάδα σε γνήσια (η εργαζόμενη

βρίσκεται σε κατάσταση πνευματικής και σωματικής εγρήγορσης, είτε παραμένοντας στον τόπο εργασίας είτε σε άλλο ορισμένο χώρο) που θεωρείται πλήρης απασχόληση, και σε απλή (η εργαζόμενη παραμένει σε ορισμένο τόπο και χρόνο, περιορίζοντας την ελευθερία της υπέρ του εργοδότη, αλλά δεν είναι υποχρεωμένη να βρίσκεται σε εγρήγορση πνευματική και σωματική ώστε να είναι στη διάθεση του εργοδότη κάθε στιγμή). Ωστόσο, δεν ορίζονται ανώτατα όρια περιόδων ετοιμότητας σε εβδομαδιαία, μηνιαία και ετήσια βάση, όπως ορίζει η Σύμβαση για την Αξιοπρεπή Εργασία των Οικιακών Εργαζομένων.

Συνολικά, η ρύθμιση του εργασιακού χρόνου των οικιακών εργαζομένων στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης χαρακτηρίζεται από μεγάλες διαφοροποιήσεις, παρότι σε γενικές γραμμές συμπορεύεται με τους κανόνες που θέτει η Σύμβαση αριθ. 189. Μικρός, μόνο, αριθμός χωρών στην Ευρωπαϊκή Ένωση ρυθμίζει με μεγάλη λεπτομέρεια ζητήματα εργασιακού χρόνου και ανάπαυσης στην οικιακή εργασία σε ημερήσια, εβδομαδιαία, μηνιαία και ετήσια βάση. Η Σύμβαση αριθ. 189 εξασφαλίζει στις οικιακές εργαζόμενες δικαιώματα που έχουν και οι υπόλοιποι εργαζόμενοι, αφήνοντας, ωστόσο, στα εθνικά κράτη ζητήματα κομβικής σημασίας, όπως η ετοιμότητα, και διαιωνίζοντας τα μακρά εργασιακά ωράρια των (εσωτερικών κυρίως) οικιακών εργαζομένων.

5. ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΙΔΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΔΙΑΒΙΩΣΗΣ ΣΤΟΝ ΟΙΚΙΑΚΟ ΧΩΡΟ ΤΟΥ ΑΛΛΟΥ

Το ζήτημα της ιδιωτικότητας και της παροχής αξιοπρεπών συνθηκών διαβίωσης απασχολεί ένα μεγάλο μέρος των εσωτερικών οικιακών εργαζομένων. Ζώντας στο σπίτι του εργοδότη, οι οικιακές εργαζόμενες έρχονται συχνά αντιμέτωπες με παροχές διαβίωσης που δεν εξασφαλίζουν την ιδιωτικότητά τους, την ασφάλειά τους και την καλή υγεία τους. Η Anderson (2000) αναφέρει ότι οι εσωτερικές οικιακές εργαζόμενες σε αρκετές περιπτώσεις δεν έχουν ιδιωτική ζωή, παρά μόνο κατά τις ημέρες των ρεπό τους όταν και διαμένουν εκτός του οικιακού χώρου του εργοδότη (Anderson, 2000: 43). Στο Hong Kong τα δύο τρίτα των οικιακών βοηθών διαθέτουν ιδιωτικό χώρο στο σπίτι της εργοδότης (Constable, 1997: 133), αλλά ο χώρος αυτός περιορίζεται σε ένα εξαιρετικά μικρό και ανήλιο δωμάτιο (Constable, 1997: 133, 102), ενώ στην Ελλάδα και τη Μαλαισία, η πα-

ροχή ιδιωτικού χώρου στις οικιακές εργαζόμενες δεν είναι δεδομένη (Chin, 1998: 134· Τοπάλη, 2008: 129-131).

Η Σύμβαση αριθ. 189 ορίζει ότι πρέπει να εξασφαλίζεται σεβασμός απέναντι στο δικαίωμα της ιδιωτικότητας τόσο του οικιακού εργαζομένου όσο και της οικιακής ομάδας (Άρθρο 6). Ωστόσο, στο θέμα της εξασφάλισης ικανοποιητικών χώρων διαμονής σε εσωτερικές οικιακές εργαζόμενες η Σύμβαση παραμένει γενικόλογη, απαιτώντας την εξασφάλιση της εργασιακής ασφάλειας και υγείας των εργαζομένων (Άρθρο 13, παρ. 1). Η Σύσταση R201, περισσότερο συγκεκριμένη, προτείνει να παρέχεται στην εργαζόμενη: α) χωριστό, ιδιωτικό δωμάτιο με κατάλληλη επίπλωση και κλειδαριά με κλειδί που θα δίνεται στην εργαζόμενη, β) πρόσβαση σε κατάλληλους χώρους υγιεινής, κοινόχρηστους ή ιδιωτικούς, γ) επαρκής φωτισμός, θέρμανση και εξαερισμός, και, τέλος, δ) γεύματα καλής ποιότητας και επαρκούς ποσότητας προσαρμοσμένα στις πολιτισμικές και θρησκευτικές απαιτήσεις, αν υπάρχουν, του περιβάλλοντος της οικιακής εργαζόμενης.

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, η πλειονότητα των χωρών αρκείται σε γενικές αναφορές στην εξασφάλιση της υγείας και (σπανιότερα) της αξιοπρέπειας της εργαζόμενης, ενώ η Αυστρία, η Ιρλανδία, η Φινλανδία, η Γαλλία, η Πορτογαλία και η Ιταλία παρακολουθούν τη λογική της Σύστασης R201, ορίζοντας με λεπτομέρεια τις συνθήκες εργασίας και διαμονής των οικιακών εργαζομένων. Πιο συγκεκριμένα, στην Αυστρία απαιτείται να παρέχεται στην εσωτερική οικιακή εργαζόμενη ιδιαίτερο δωμάτιο (εκτός από περιπτώσεις που διαμένει με βρέφος) που να πληροί τις προϋποθέσεις ασφάλειας για την υγεία της (πυρασφάλεια, κατάλληλος εξαερισμός, επαρκής θέρμανση), ενώ γίνεται αναφορά στην εξασφάλιση της «ηθικής της εργαζόμενης» κατά τη διαμονή της στον χώρο του εργοδότη.³² Στη Γαλλία, απαιτείται η εξασφάλιση ατομικού δωματίου στην εργαζόμενη (με παράθυρο, επαρκή φωτισμό και καλή θέρμανση), καθώς και υγιεινού και επαρκούς φαγητού (ILO, 2010: 45). Στην Ιρλανδία πρέπει να παρέχεται ιδιωτικό, ασφαλές δωμάτιο με κρεβάτι, ενώ στη Δανία να εξασφαλίζεται ο επαρκής εξαερισμός του χώρου διαμονής και, συνολικά, η ασφάλεια της εργαζόμενης (Ramirez-Machado, 2003: 57). Η Συλλογική Σύμβαση Εργασίας στην Ιταλία κάνει ανα-

32. Βλ. http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Erw/ERV_1962_235/ERV_1962_235.pdf (τελευταία πρόσβαση 16/5/2014).

φορά στην υποχρέωση του εργοδότη να παρέχει στην εργαζόμενη επαρκείς ποσότητες υγιεινού φαγητού, ένα εργασιακό περιβάλλον που δεν θίγει τη σωματική και ηθική αξιοπρέπεια της, καθώς και συνθήκες διαμονής που να εξασφαλίζουν την αξιοπρέπεια και ιδιωτικότητα της. Στη Φινλανδία η εργοδότης οφείλει να καθοδηγεί την εργαζόμενη, ώστε να αποφεύγονται ατυχήματα, ή ασθένειες κατά την εργασία και δεν πρέπει να θέτει στη διάθεση της εργαζόμενης συσκευές ή ουσίες που μπορεί να τη βλάψουν κατά την διεξαγωγή της οικιακής εργασίας.³³

Στο θέμα της ιδιωτικότητας των οικιακών εργαζομένων εστιάζουν μόνο οι Αυστρία, Ιρλανδία και Φινλανδία. Στην Αυστρία το δωμάτιο της οικιακής εργαζόμενης πρέπει να διαθέτει κλειδαριά που να κλειδώνει και από έξω και από μέσα, καθώς και ντουλάπι επίσης με κλειδαριά και κλειδί. Αν δεν διατίθεται ξεχωριστό δωμάτιο για την εργαζόμενη, θα πρέπει οι παραπάνω όροι να πληρούνται στο χώρο όπου βρίσκεται το κρεβάτι της. Στην Ιρλανδία ο εργοδότης πρέπει να «σέβεται την αξιοπρέπεια και την ιδιωτικότητα» της εργαζόμενης και να «λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για την εξασφάλιση της αξιοπρέπειας και ιδιωτικότητά της στον οικιακό χώρο».³⁴ Επιπλέον, δεν έχει το δικαίωμα να διαβάσει την αλληλογραφία της εργαζόμενης και να ακούει τις ιδιωτικές τηλεφωνικές συζητήσεις της.³⁵ Τέλος, στη Φινλανδία το δωμάτιο της εργαζόμενης πρέπει να εξασφαλίζει την ιδιωτικότητά της και δεν πρέπει να χρησιμοποιείται από τον εργοδότη ή μέλη της οικιακής ομάδας.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει ότι χώρες του ευρωπαϊκού νότου οι οποίες δέχονται μεγάλους αριθμούς μεταναστριών και απασχολούν μεγάλους αριθμούς οικιακών εργαζομένων (π.χ. Ελλάδα, Ισπανία, Πορτογαλία) δεν ρυθμίζουν με μεγάλη λεπτομέρεια τις συνθήκες εργασίας τους. Μεγάλη δυσκολία υπάρχει ειδικά στο ζήτημα της αυτονομίας της εργαζόμενης, αφού στα συγκεκριμένα εθνο-πολιτισμικά πλαίσια ο οικιακός χώρος είναι συχνά αποσυνδεδεμένος από κάθε έννοια ιδιωτικότητας.³⁶ Συνέπεια των παραπάνω πολιτισμικών

33. <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1977/en19770951.pdf> (τελευταία πρόσβαση 16/5/2014).

34. Βλ. Παράγραφο 5.2.1. του Κώδικα Πρακτικής για την Προστασία Προσώπων που Απασχολούνται σε Σπίτια Άλλων.

35. Βλ. <http://www.lrc.ie/documents/publications/codes/10PersonsEmployedinHomes.pdf> (τελευταία πρόσβαση 16/5/2014).

36. Έρευνες στην Ελλάδα καταδεικνύουν την νοηματοδότηση της παροχής ιδιωτι-

λογικών και πρακτικών είναι η διαρκής προσβασιμότητα του ιδιωτικού χώρου των (εσωτερικών) οικιακών εργαζομένων από τα μέλη της οικιακής ομάδας. Συνολικά, η έμφαση που δίνεται από τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην εξασφάλιση της ιδιωτικότητας της εργαζόμενης και των καλών συνθηκών διαβίωσής της παρυσιάζει έντονες διαφοροποιήσεις. Την ποικιλομορφία αυτή, δηλωτική του «σκληρού πυρήνα» του οικιακού χώρου σε διαφορετικά εθνο-πολιτισμικά πλαίσια, δεν αναμένεται να απαλύνει η Σύμβαση αριθ. 189, αφού με τη σειρά της αφήνει το ζήτημα της ιδιωτικότητας και καλής διαβίωσης αρκετά ασαφές.

6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στο παρόν άρθρο εστιάσαμε στην ανάδειξη των ζητημάτων εκείνων που είναι θεμελιώδους σημασίας στη διαδικασία επαγγελματοποίησης της οικιακής εργασίας δηλ. τον ορισμό του περιεχομένου της, τα ωράρια, τις αμοιβές και τις συνθήκες τέλεσής της. Η διαδικασία της επαγγελματοποίησης της συγκεκριμένης εργασίας έχει μεγάλο ειδικό βάρος, αν ληφθούν υπόψη τα συμπεράσματα του συνόλου των κοινωνικών επιστημόνων που καταδεικνύουν πως πρόκειται για μια άτυπη, μη καταγεγραμμένη, κακοπληρωμένη και δυσχερή εργασιακή συνθήκη.

Διερευνώντας το θεσμικό πλαίσιο των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, διαπιστώνουμε ότι η παραπάνω εργασιακή συνθήκη συναρτάται με μια πληθώρα ετερογενών –κατά κανόνα– θεσμικών ρυθμίσεων της οικιακής εργασίας, όπου αυτές υπάρχουν. Υπάρχουν χώρες που ακολουθούν μια αρκετά συστηματική ρύθμιση της (νόμιμης και καταγεγραμμένης) οικιακής εργασίας (π.χ. Αυστρία, Φινλανδία, Ιταλία) και άλλες που ρυθμίζουν λεπτομερώς μόνο επιμέρους ζητήματα της οικιακής εργασίας (π.χ. Ελλάδα, Μάλτα, Βέλγιο). Επίσης, υπάρχουν χώρες που επιχειρούν μια καταγραφή της οικιακής εργασίας (Γαλλία, Κάτω Χώρες, Λουξεμβούργο, Πολωνία, Σουηδία, Φινλανδία) και χώρες που αναπαράγουν τον άτυπο, μη καταγεγραμμένο χαρακτήρα της (βλ. Τοπάλη, 2012β). Συνολικά, η ποικιλομορφία που χαρακτηρίζει το στενό πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο ζήτημα των ρυθμίσεων της οικιακής εργασίας αποτε-

κού χώρου στην οικιακή εργαζόμενη από τις εργοδότες ως «δώρο» ή «χάρη» και όχι ως εργοδοτική υποχρέωση (Τοπάλη, 2008: 136-139).

λεί ενδείκτη της απροθυμίας μορφοποίησης του περιεχομένου της και, συνακόλουθα, της μη διαχείρισης του άτυπου χαρακτήρα της. Αποτελεί, επιπλέον ενδείκτη των εθνο-πολιτισμικά ορισμένων συνδέσεων της με τον οικιακό χώρο, την οικογένεια, τις γυναίκες και τη μετανάστευση και της ποικιλομορφίας που χαρακτηρίζει τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε σχέση με αυτά τα θέματα. Η μακροχρόνια απροθυμία λήψης αυστηρών μέτρων για να αρθούν οι όποιες ανισότητες αφορούν στο σύμπλεγμα φύλου, οικιακού χώρου και μετανάστευσης, καταλήγει σήμερα σε έναν ετερογενή χάρτη προσεγγίσεων της οικιακής εργασίας και τάσεων επαγγελματοποίησής της στην ενωμένη Ευρώπη.

Η Σύμβαση αριθ. 189 θέτει αναμφισβήτητα ένα κοινό πλαίσιο ρυθμίσεων, που ωστόσο εξακολουθεί να χαρακτηρίζεται από ασάφεια, αναπαράγοντας την «χαλαρή» θεσμική ρύθμιση της οικιακής εργασίας. Ακόμα και απέναντι σε αυτό το «χαλαρό», αλλά κοινό, ρυθμιστικό πλαίσιο η Ευρωπαϊκή Ένωση πολύ πρόσφατα τοποθετήθηκε με έναν καταφανώς θετικό τρόπο (Galloti και Mertens, 2013). Οι διαφορετικές αποστάσεις που έχουν να διανύσουν διαφορετικά κράτη μέλη σε θεσμικό επίπεδο ως προς τη Σύμβαση, δεδομένου ότι κάποια προηγούνται και κάποια υπολείπονται αυτής, δείχνουν και την απόσταση που έχουν να διανύσουν σε πολιτικό και πολιτισμικό επίπεδο προκειμένου να συναντηθούν μεταξύ τους πάνω σε ζητήματα φύλου, μετανάστευσης, εργασίας και οικιακού χώρου. Η Ελλάδα, πιο συγκεκριμένα, πρέπει να προχωρήσει πολύ δυναμικά (ειδικά σε θέματα αμοιβών, ωραρίων και συνθηκών εργασίας) προκειμένου να προσεγγίσει τόσο τις ρυθμίσεις της Σύμβασης αριθ. 189, όσο και χώρες του ευρωπαϊκού νότου (π.χ. Ισπανία, Μάλτα, Ιταλία) που τις τελευταίες δεκαετίες μεριμνούν περισσότερο για το ζήτημα των ρυθμίσεων της οικιακής εργασίας και της μετανάστευσης. Η στάση της Ελλάδας και άλλων ευρωπαϊκών κρατών απέναντι στην άμεση πρόκληση, που ονομάζεται κύρωση της Συνθήκης για την Αξιοπρεπή Εργασία των Οικιακών Εργαζομένων και συγκρότηση ενός αυστηρότερου ρυθμιστικού πλαισίου που θα εξασφαλίζει ένα ελάχιστο εργασιακών δικαιωμάτων για τις οικιακές εργαζόμενες, θα αποτελέσει μια σαφή τοποθέτηση πάνω στο ζήτημα των γυναικών μεταναστριών και στο (οικιακό) καθεστώς διαφορετικότητας και σεβασμού των δικαιωμάτων της Άλλης γυναίκας που επιδιώκεται(ή όχι) να θεμελιωθεί.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνόγλωσση

- Δασκαλάκη Ή., 2012, «Ουκρανές μετανάστριες οικιακές εργαζόμενες στην Ελλάδα: Τρία κομβικά σημεία των “διαδρομών” τους από την πρώτη άφιξή τους έως την “κρίση”», στο Μπέλλας Χ. (επιμ.), *Οικιακή εργασία και κοινωνική ένταξη μεταναστριών στην Ελλάδα της οικονομικής κρίσης*, Αθήνα, Εκδ. Πανεπιστημίου Αιγαίου, σ. 261-298.
- Μπέλλας Χ., 2012, «Οικιακή εργασία και κοινωνική ένταξη μεταναστριών: Ανάλυση των αποτελεσμάτων της δειγματοληπτικής έρευνας», στο Μπέλλας Χ. (επιμ.), *Οικιακή εργασία και κοινωνική ένταξη μεταναστριών στην Ελλάδα της οικονομικής κρίσης*, Αθήνα, Εκδ. Πανεπιστημίου Αιγαίου, σ. 135-233.
- Παπαταξιάρχης Ε., Τοπάλη Π., Αθανασοπούλου Α., 2009, *Κόσμοι της οικιακής εργασίας: Φύλο, μετανάστευση και πολιτισμικοί μετασχηματισμοί στην Αθήνα του πρώιμου 21^{ου} αιώνα*, Αθήνα, Αλεξάνδρεια.
- Τοπάλη Π., 2008, *Σιωπηρές σχέσεις, διαπολιτισμικές επαφές: Η περίπτωση των Φιλιππινέζων οικιακών βοηθών στην Αθήνα*, Αθήνα, Αλεξάνδρεια.
- 2012α, «Διαμεταναστευτικές πρακτικές, μορφώματα ένταξης: Φιλιππινέζες οικιακές εργαζόμενες στην Αθήνα», στο Μπέλλας Χ. (επιμ.) *Οικιακή εργασία και κοινωνική ένταξη μεταναστριών στην Ελλάδα της οικονομικής κρίσης*, Αθήνα, Εκδ. Πανεπιστημίου Αιγαίου, σ. 399-439.
 - 2012β, «Θεσμικές ρυθμίσεις της οικιακής εργασίας και μετανάστευση: Μια συγκριτική μελέτη στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης», στο Μπέλλας Χ. (επιμ.), *Οικιακή εργασία και κοινωνική ένταξη μεταναστριών στην Ελλάδα της οικονομικής κρίσης*, Αθήνα, Εκδ. Πανεπιστημίου Αιγαίου, σ. 15-85.
 - 2014, «Κατασκευές της διαφοράς στη σύγχρονη Ελλάδα: Οι Φιλιππινέζες μετανάστριες και η εκκρεμότητα της ετερότητας», στο Παπαταξιάρχης Ε. (επιμ.), *Αναθεωρήσεις του πολιτικού*, Αθήνα, Αλεξάνδρεια (υπό έκδοση).
- Ψημμένος, Ι., Σκαμνάκης Χ., 2008, *Οικιακή εργασία των μεταναστριών και κοινωνική προστασία: Η περίπτωση των γυναικών από την Αλβανία και την Ουκρανία*, Αθήνα, Παπαζήσης.

Ξενόγλωσση

- Anderson B., 2000, *Doing the dirty work? The global politics of domestic labour*, London, Zed Books.
- Anderson B., Phizacklea A., 1997, *Migrant domestic workers: A European perspective*, Brussels, European Commission.
- Anthias F., Lazaridis G., 2000, «Introduction: Women on the move in Southern Europe», in Anthias F., Lazaridis G. (eds), *Gender and migration in Southern Europe: Women on the move*, Oxford, Berg, pp. 1-14.
- Carls K., 2012, *Decent work for domestic workers: The state of labour rights, social protection and trade union initiatives in Europe*. Έκθεση της ACTRAV/ITC-ILO, στο http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_218133.pdf (τελευταία πρόσβαση 16/5/2014).
- Chin C., 1998, *In service and servitude: Foreign female domestic workers and the Malaysian “Modernity” Project*, New York, Columbia University Press.

- Cock J., 1980, *Madams and Maids: A study in the politics of exploitation*, Johannesburg, Ravan Press.
- Constable N., 1997, *Maid to order in Hong Kong: Stories of Filipina workers*, Ithaca, Cornell University Press.
- D' Souza, A., 2010, *Moving towards decent work for domestic workers: An overview of ILO's Work*. Working Paper 2/2010, Geneva, ILO, στο http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/gender/documents/publication/wcms_142905.pdf (τελευταία πρόσβαση 10/2/2014).
- Elvir, M., 1997, «“The work at home is not recognized”»: Organizing domestic workers in Montreal», in Bakan A., Stasiulis D. (eds), *Not one of the family: Foreign domestic workers in Canada*, Toronto, University of Toronto Press, pp. 147-156.
- European Commission, 2013, «Proposal for a COUNCIL DECISION authorising Member States to ratify, in the interests of the European Union, the Convention concerning decent work for domestic workers, 2011, of the International Labour Organization», in <http://www.statewatch.org/news/2013/apr/eu-com-ilo-convention-domestic-workers.pdf> (τελευταία πρόσβαση 18/12/2013).
- European Parliament, 2011, *Abused Domestic Workers in Europe: The Case of Au-Pairs*, in <http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201110/20111020ATT29946/2011020ATT29946EN.pdf> (τελευταία πρόσβαση 18/12/2013).
- Galloti M., Mertens J., 2013, *Promoting integration for migrant domestic workers in Europe: A synthesis of Belgium, France, Italy and Spain*, Geneva, International Labour Office.
- Glenn E., 1986, *Issei, Nisei, WarBride: Three generations of Japanese American women in domestic service*, Philadelphia, Temple University Press.
- Hansen K., 1989, *Distant companions: Servants and employers in Zambia, 1900-1985*, Ithaca, Cornell University Press.
- Hantzaroula P., 2008, «Perceptions of work in Albanian immigrants' testimonies and the structure of domestic work in Greece», in Lutz H. (ed.), *Migration and domestic work: A European perspective on a global theme*, Hampshire, Ashgate, pp. 61-76.
- Heimenshoff L., Schwenken H., 2011, «Domestic work: A significant sector», in Schwenken H., Heimenshoff L. (eds), *Domestic workers count: Global data on an often invisible sector*, Kassel, Kassel University Press, pp. 5-15.
- Human Rights Watch, 2014, *Hidden away: Abuses against migrant domestic workers in the UK*, http://www.hrw.org/sites/default/files/reports/uk0314_ForUpload.pdf (τελευταία πρόσβαση 16/5/2014).
- γ.χ., *The ILO Domestic Workers Convention: New standards to fight discrimination, exploitation, and abuse*, στο http://www.hrw.org/sites/default/files/related_material/2013ilo_dw_convention_brochure.pdf (τελευταία πρόσβαση 22/1/2014).
- International Labour Organization, 2013, *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*, Geneva, ILO.
- 2011, «Forth item on the Agenda: Decent work for domestic workers». *Provisional Record, 10th Session*, στο http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/ed_norm/-/relconf/documents/meetingdocument/wcms_157696.pdf (τελευταία πρόσβαση 5/2/2014).
- 2010, *Decent work for domestic workers*, Report IV (1), Geneva, ILO.
- 1951, *The Status and Conditions of Employment of Domestic Workers*. Meeting of Experts, Geneva, 2-6 Ιουλίου 1951, Report 3, Document MDW/8.
- a. *Remuneration in Domestic Work*, στο http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/ed_protect/-/protrav/-/travail/documents/publication/wcms_155654.pdf (τελευταία πρόσβαση 5/2/2014).

- b. *Working Hours in Domestic Work*, στο http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/--protrav/--travail/documents/publication/wcms_156070.pdf (τελευταία πρόσβαση 5/2/2014).
- Lazaridis G., 2000, «Filipino and Albanian women migrant workers in Greece: Multiple layers of oppression», in Anthias F., Lazaridis G. (eds), *Gender and migration in Southern Europe: Women on the move*, Oxford, Berg, pp. 49-80.
- Lutz H., 2008, «When home becomes a workplace: Domestic work as an ordinary job in Germany?», in Lutz H. (ed.), *Migration and domestic work: A European perspective on a global theme*, Hampshire, Ashgate, pp. 43-60.
- Mather C. (ed.), 2005, *Out of the shadows: Organizing and protecting domestic workers in Europe: The role of trade unions*, Brussels, European Trade Union Confederation.
- Morano-Foadi S., Malena M., 2012, «Conclusions», in Morano-Foadi S., Malena M. (eds), *Integration for third-country nationals in the European Union. The equality challenge*, Cheltenham, Edward Elgar Publ., pp. 363-368.
- OHCHR [United Nations Human Rights, Office of the High Commissioner], «Rights for Migrant Domestic Workers in Europe», στο http://www.europe.ohchr.org/Documents/Publications/Study_Domestic_Migrant_webversion.pdf (τελευταία πρόσβαση 10/2/2014).
- OCSE [Organization for Security and Cooperation in Europe], 2010, «Unprotected work, invisible exploitation: Trafficking for the purpose of domestic servitude», Ανακοίνωση στο Συνέδριο με τίτλο *Alliance Against Trafficking in Persons*. Βιέννη, 17-18 Ιουνίου, στο <http://www.osce.org/cthb/75804> (τελευταία πρόσβαση 10/2/2014).
- Parrenas R., 2001, *Servants of globalization: Women, migration and domestic work*, Stanford, Stanford University Press.
- Ramirez-Machado M., 2003, *Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective*, Geneva, International Labour Office.
- Rollins J., 1985, *Between women: Domestic workers and their employer*, Philadelphia, Temple University Press.
- Van Hooren F., 2008, «Bringing policies back in: How social and migration policies affect the employment of immigrants in domestic care for the elderly in the EU-15», ανακοίνωση στο Διεθνές Συνέδριο «Transforming Elderly Care at Local, National and Transnational Levels», Κοπεγχάγη, 26-28 Ιουνίου.
- Varia N., Becker J., 2012, «World Report 2012: A landmark victory for domestic workers», Human Rights Watch, στο <http://www.hrw.org/world-report-2012/world-report-2012-landmark-victory-domestic-workers> (τελευταία πρόσβαση 22/1/2014).

