

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie rozwijania usług dla rodzin w celu podniesienia poziomu zatrudnienia i propagowania równości płci w miejscu pracy

(opinia z inicjatywy własnej)

(2015/C 012/03)

Sprawozdawca: **Béatrice OUIIN**

Dnia 26 lutego 2014 r. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny postanowił, zgodnie z art. 29 ust. 2 regulaminu wewnętrznego, sporządzić opinię z inicjatywy własnej w sprawie

rozwijania usług dla rodzin w celu podniesienia poziomu zatrudnienia i propagowania równości płci w miejscu pracy.

Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię 30 września 2014 r.

Na 502. sesji plenarnej w dniach 15–16 października 2014 r. (posiedzenie z 16 października) Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny stosunkiem głosów 141 do 17 – 16 osób wstrzymało się od głosu – przyjął następującą opinię:

1. Zalecenia

1.1 Dla Unii Europejskiej:

- Propagować wymianę sprawdzonych rozwiązań, poprawić znajomość danych statystycznych.
- Opracować wszystkie zalecenia dla partnerów społecznych na podstawie neutralnego z punktu widzenia płci porównania zawodów.
- Ustanowić nagrodę za innowacyjność dla przedsiębiorstw działających w sektorze usług dla rodzin.
- Wspierać innowacje społeczne przy rozwijaniu usług dla rodzin, niezależnie od formy, jaką usługi te mogą przybrać.

1.2 Dla państw członkowskich:

- Ratyfikować konwencję 189 MOP.
- Umożliwić zalegalizowanie pracy wykonywanej dotychczas na czarno poprzez pomoc fiskalną i proste systemy deklarowania, by praca w gospodarstwie domowym była traktowana na równi z innymi miejscami pracy.
- Walczyć ze stereotypami dotyczącymi wykonywania prac domowych i związanych z opieką przez kobiety i mężczyzn.
- Stworzyć ramy ogólne zachęcające do powstania i rozwoju profesjonalnego sektora usług dla rodzin, zgodnie ze specyficznymi cechami i praktykami kulturowymi każdego państwa członkowskiego.
- Wyeliminować bariery prawne, które obecnie znacząco ograniczają rejestrowane zatrudnienie przez rodziny.

1.3 Dla partnerów społecznych:

- Uznawać dyplomy i zaświadczenia o zdobytych kwalifikacjach z uwzględnieniem wiedzy i umiejętności nabytych dzięki doświadczeniu zgromadzonemu podczas zatrudnienia w prywatnych domach rodzinnych.

- Negocjować umowy zbiorowe i systemy zaszeregowania miejsc pracy z uwzględnieniem wszystkich umiejętności, w tym psychologicznych i interpersonalnych.

1.3.1 Dla przedsiębiorców:

- Tworzyć przedsiębiorstwa i spółdzielnie w celu oferowania usług dla rodzin i zapewnienia tym pracownikom statusu osoby zatrudnionej.

1.3.2 Dla związków zawodowych, organizacji pracodawców i rad zakładowych:

- Promować wizerunek usług dla rodzin i zwiększyć prestiż zatrudnienia w tym sektorze.
- Propagować kształcenie zainteresowanych osób i certyfikację zdobytych umiejętności.
- Działać na rzecz stworzenia i wdrożenia struktur łączących i organizujących usługi dla rodzin z poszanowaniem tradycji i różnic występujących między krajami.
- Zorganizować reprezentację pracowników domowych i pracodawców.
- W ramach środków na rzecz równości zawodowej promować usługi, które tworzą miejsca pracy, i wynegocjować wkład finansowy przedsiębiorstw z myślą o propagowaniu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym dla wszystkich.

2. Kontekst

2.1 Niniejsza opinia dotyczy usług i pracy wykonywanych w domu, a nie wszystkich usług (żłobków, domów seniora, stołówek szkolnych, świetlic itp.). Rozwinięcie i nadanie profesjonalnego charakteru pracy domowej ma strategiczne znaczenie dla równości zawodowej, ponieważ pracę tę wykonują głównie kobiety, i to kobiety potrzebują usług opieki nad dzieckiem, usług dla osób starszych i pomocy w zajmowaniu się domem, by osiągnąć równość z mężczyznami w karierze zawodowej. Usługi te przynoszą korzyści zarówno poszczególnym osobom, jak i całemu społeczeństwu. Dzięki nim powstają nowe miejsca pracy, zaspokojone zostają potrzeby starzejącego się społeczeństwa oraz umożliwia się godzenie życia zawodowego z osobistym. Usługi te zwiększają też jakość życia i są korzystne dla włączenia społecznego, a także sprzyjają opiece domowej nad osobami starszymi.

2.2 W wypadku usług dla rodzin trzeba jednak rozróżnić trzy główne dziedziny: sprzątanie domu, opiekę nad dziećmi oraz opiekę nad osobami chorymi, osobami o wysokim stopniu niepełnosprawności i osobami starszymi. To rozróżnienie jest wskazane, gdyż istnieją częściowe różnice, jeżeli chodzi o wymagane umiejętności i kwalifikacje, choć są one często ze sobą powiązane, a także gdyż – w zależności od kraju – różnią się między sobą struktury instytucjonalne i organizacyjne odnoszące się do różnych dziedzin lub usług, a co za tym idzie – sytuacja, status i postrzeganie osób świadczących te usługi.

2.3 Trzeba stwierdzić, że znaczną część pomocy dla rodzin zapewniają obecnie pracownicy zatrudnieni na czarno, co jest szkodliwe nie tylko dla nich, lecz również dla rodzin i dla państwa.

2.4 By rozwijać usługi dla rodzin, należy działać na rzecz zwiększenia ich prestiżu, a także zmniejszyć ciężar tradycji, zgodnie z którą te prace, nadal wykonywane przez kobiety w domu za darmo, są wciąż uważane za niewymagające dużych kwalifikacji.

2.5 Jednym z warunków rozwoju tej pracy jest wyprowadzenie jej z szarej strefy i profesjonalizacja, przekształcenie jej w normalną działalność zawodową z umowami o pracę, szkoleniami, ochroną socjalną, możliwościami awansu zawodowego oraz prawami będącymi udziałem innych pracowników.

2.6 EKES przedstawił już zalecenia dotyczące rozwoju sektora usług osobistych⁽¹⁾, profesjonalizacji prac domowych⁽²⁾, zwalczania szarej strefy oraz pracy niezarejestrowanej⁽³⁾, a także wpływu inwestycji społecznych na zatrudnienie i budżety publiczne⁽⁴⁾, które zostaną tylko wspomniane w niniejszym dokumencie.

⁽¹⁾ Dz.U. C 44 z 15.2.2013, s. 16–22.

⁽²⁾ Dz.U. C 21 z 21.1.2011, s. 39.

⁽³⁾ Dz.U. C 177 z 11.6.2014, s. 9.

⁽⁴⁾ Dz.U. C 226 z 16.7.2014, s. 21–27.

2.7 Cele strategii „Europa 2020” obejmują 75-procentowy wskaźnik zatrudnienia zarówno kobiet, jak i mężczyzn w wieku 25–65 lat. Bariery wzrostu wskaźnika zatrudnienia kobiet jest m.in. kwestia obowiązków rodzinnych. Natomiast realizacja celu równości zawodowej kobiet i mężczyzn napotyka przeszkodę w postaci niewielkiego zaangażowania mężczyzn w wypełnianie obowiązków domowych. Przeszkodą w realizacji strategii jest polityka oszczędnościowa prowadząca do obniżania wydatków na usługi związane z opieką, gdzie zatrudnienie znajdują przeważnie kobiety, co jednocześnie skutkuje zwiększeniem obowiązków rodzinnych. Tego rodzaju ograniczenie infrastruktury opieki w wielu państwach członkowskich oraz nierówności między kobietami i mężczyznami w zakresie podziału nieodpłatnych obowiązków w gospodarstwach domowych i w rodzinie utrudniają realizację celu równości zawodowej kobiet i mężczyzn.

2.8 Miarą braku równości zawodowej kobiet i mężczyzn może być różnica w wynagrodzeniach oraz fakt, że niektóre zawody wykonywane są przeważnie przez kobiety lub przez mężczyzn (brak zróżnicowania zatrudnienia pod względem płci). Rozwijanie usług dla rodzin pozwoliłoby zwiększyć zatrudnienie kobiet w pełnym wymiarze godzin i poprawić dostęp do szkolenia zawodowego oraz możliwości rozwoju kariery, zarówno w wypadku kobiet świadczących tego rodzaju usługi, jak i korzystających z takich usług.

2.9 Utworzenie w sektorze usług dla rodzin takich miejsc pracy, które wynagradzałyby kwalifikacje i umiejętności wyższymi zarobkami i które wiązałyby się z mniejszą niepewnością, pozwoliłoby przyciągnąć do tych zawodów także mężczyzn. Należy również oddziaływać na edukację dzieci, aby nie postrzegały tych zadań jako przeznaczonych dla kobiet.

2.10 Rozwijanie tego rodzaju usług może pozwolić na stworzenie milionów miejsc pracy. Gdyby każda rodzina dokonała ekstermalizacji jednej godziny pracy domowej tygodniowo, można by stworzyć 5,5 mln miejsc pracy⁽⁵⁾. Jest tu także miejsce na innowacje społeczne i technologiczne, tym bardziej że wraz ze starzeniem się ludności i ograniczeniem usług socjalnych dla rodzin, potrzeby rosną. W tym kontekście zasadnicze znaczenie ma skupienie się na zapewnieniu gospodarstwu domowemu swobody wyboru w znalezieniu odpowiednich sposobów zaspokojenia zmieniających się potrzeb rodzin.

3. Rozwijanie usług w domach prywatnych z myślą o godzeniu życia zawodowego z życiem prywatnym

3.1 Każda rodzina ma mieszkanie, rzeczy do prania i prasowania, posiłki, które trzeba przygotować, dzieci potrzebujące opieki, starszych rodziców lub osoby chore wymagające pomocy. By wykonać te zadania, często to kobiety muszą pracować na pół etatu, ze szkodą dla wyuczonego zawodu lub tracąc czas, w którym mogłyby się szkolić.

3.2 Korzystanie z usług domowych nie zachodzi jednak spontanicznie, dlatego że trudno jest wpuścić kogoś do prywatnej przestrzeni domowej; a przede wszystkim dlatego, że koszt takich usług jest za wysoki.

3.3 Usługi dla rodzin wciąż są często świadczone przez kobiety. Jest to praca źle opłacana, często nierejestrowana i wykonywana w sytuacji braku pewności zatrudnienia, m.in. przez migrantki, przy czym niektóre z nich są zatrudnione nielegalnie. Przewaga kobiet wśród osób wykonujących takie prace, jak sprzątanie, opieka lub wychowanie, wzmacnia zakorzenione stereotypy dotyczące płci, które stanowią przeszkodę dla niektórych mężczyzn, prowadzi do braku równości między kobietami i mężczyznami i podważa wysiłki zmierzające do zniwelowania różnic w wysokości wynagrodzenia między kobietami i mężczyznami. Wszystko to przyczynia się do postrzegania pracy kobiet jako zatrudnienia drugiej kategorii.

3.4 Do kategorii pracowników domowych zalicza się osoby wykonujące działalność w „domu”, tzn. w prywatnym gospodarstwie domowym. MOP określa pracowników tego sektora mianem „pracowników domowych”, ale w niektórych państwach członkowskich określenie „pomoc domowa” jest zabarwione negatywnie. Fakt, że na określenie tej pracy stosuje się wiele nazw⁽⁶⁾, takich jak usługi dla rodzin, usługi osobiste, pomoc domowa, usługi opiekuńcze, opiekuni do dzieci, pomagający członkowie rodziny czy sprzątanie, utrudnia sporządzanie statystyk.

3.5 Według szacunków MOP liczba pracowników domowych w Unii Europejskiej sięga 5 milionów, lecz prawdopodobnie jest ona wyższa, gdyż w samej tylko Francji, gdzie ulgi podatkowe przyczyniły się do legalizacji pracy wykonywanej na czarno i w ten sposób umożliwiły ujęcie tej kategorii w statystykach, liczba ta wyniosła 2 miliony. Prace te przybierają przeważnie formę bezpośredniego zatrudnienia pracowników domowych przez rodziny lub korzystającą z nich osobę (60–70 % tego sektora), bez uciekania się do pośrednika.

⁽⁵⁾ Komisja Europejska, dokument roboczy służb Komisji w sprawie wykorzystania możliwości w zakresie tworzenia miejsc pracy w dziedzinie usług dla osób i gospodarstw domowych (SWD(2012) 95 z 18 kwietnia 2012 r., s. 14).

⁽⁶⁾ Kiedyś pomoc domowa mieszkała u pracodawców. Bywa tak jeszcze w niektórych zamożnych rodzinach lub w ambasadach, ale obecnie pracownicy domowi pracują z reguły po kilka godzin tygodniowo u każdego pracodawcy lub klienta.

4. Przeszkody utrudniające rozwój usług dla rodzin

4.1 *Mało atrakcyjna praca*

4.1.1 Trzeba stwierdzić, że zatrudnienie w tym sektorze, zwłaszcza związane ze sprzątaniami, wciąż uważane jest często za niewymagające szczególnej wiedzy czy umiejętności. Jest też postrzegane jako praca na okres przejściowy (np. jako au pair) i nie traktuje się go jako decyzji o wyborze zawodu.

4.1.2 W większości przypadków rodziny nie wymagają żadnego dyplomu ani żadnego świadectwa i powierzają swoje dzieci, swoich starszych rodziców czy klucz do swego domu osobom, co do których nie mają pewności, czy mogą im zaufać. Wejście do czyjegoś domu i przystosowanie się do wymogów rodziny wymaga szeregu fachowych i psychologicznych umiejętności, których się nie docenia i które są niekoniecznie dobrze zdefiniowane.

4.1.3 Z uwagi na fakt, że społeczeństwo negatywnie postrzega tego typu zajęcia, często to imigrantki pozostawiają swoje dzieci i starszych rodziców w krajach pochodzenia i przyjeżdżają do bogatych krajów, aby zajmować się cudzymi dziećmi i rodzicami, podczas gdy UE dotknięta jest bezrobociem. Pracownicy domowi często mają niską samoocenę, gdyż nie wybrali samodzielnie tej pracy, uznawanej za mało wartościową. Dziś imigrantki często decydują się na pracę poniżej swoich kwalifikacji, za to w sektorze, który oferuje jedną z niewielu możliwości znalezienia zatrudnienia, choć wiąże się nader często z brakiem gwarancji i poszanowania praw pracowniczych. Tego rodzaju „marnotrawstwo mózgow” budzi poważne zaniepokojenie, i to nie tylko w wypadku bezpośrednio zainteresowanej imigrantki, lecz także z punktu widzenia zatrudniającego ją społeczeństwa.

4.2 *Miejsca pracy źle opłacane, niepewne i o niskim poziomie ochrony*

4.2.1 W sektorze tym zatrudnia się zarówno pracowników niewykwalifikowanych, jak i mających zbyt wysokie kwalifikacje, a są oni zatrudniani przez osoby indywidualne, które nie mogą wiele zapłacić, jeżeli państwa członkowskie nie zapewniają sektorowi pomocy fiskalnej.

4.2.2 Praca na rzecz rodzin może być niepewna w związku ze zmianami w sytuacji rodzinnej, zwłaszcza gdy każda rodzina potrzebuje w tygodniu zaledwie kilku godzin takiej pracy. Stąd też, aby przeżyć, pracownicy domowi muszą mieć wielu pracodawców i nieustannie poszukiwać nowych, aby zastąpić tych, którzy już nie potrzebują tych usług.

4.2.3 Do niedawna praca w prywatnych domach była wyłączona z międzynarodowych konwencji MOP. Zmieniło się to wraz z konwencją nr 189 przyjętą w 2012 r., która jednak została ratyfikowana tylko przez dwa kraje europejskie⁽⁷⁾.

4.2.4 Pracownicy domowi są rozproszeni po prywatnych domach, co sprawia, że trudno jest im się organizować w związki zawodowe. W wielu przypadkach nie są tym nawet zainteresowani. Jednakże łatwiej byłoby uznać ich postulaty i interesy, gdyby byli wspierani i bronieni przez silne i reprezentatywne związki. Trudno im bronić swych praw, gdy są osamotnieni wobec zatrudniających ich rodzin. W jeszcze gorszej sytuacji są osoby, które słabo znają język, są ofiarami handlu ludźmi i nie mają dostępu do wymaganych dokumentów.

4.2.5 Coraz częściej w państwach członkowskich UE opracowywane są plany zorganizowania tego sektora, różniące się szybkością realizacji i zakresem. Mają na celu wzmocnienie i rozwinięcie odrębnego sektora działalności gospodarczej oraz negocjacji układów zbiorowych dostosowanych do usług dla rodzin. Przy negocjowaniu lub renegocjowaniu układów zbiorowych należy zadbać o uwzględnienie złożoności kwalifikacji i wymiaru stosunków międzyludzkich.

4.2.6 Podejmując działania na rzecz większej profesjonalizacji sektora usług osobistych, trzeba uwzględnić różne kategorie pracodawców w tym sektorze (pośrednicy lub osoby indywidualne), by uniknąć nieporozumień co do statusu lub obowiązków.

4.2.7 Do sądów trafiły sprawy dotyczące przypadków współczesnego niewolnictwa, gdyż istnieje handel ludźmi w sektorze usług domowych. Imigrantki są w związku z tym narażone na wykorzystywanie seksualne oraz wykorzystywanie do pracy przymusowej. Przyczynia się to do tworzenia złego wizerunku tego sektora.

⁽⁷⁾ Włochy ratyfikowały konwencję nr 189 w styczniu 2013 r., a Niemcy we wrześniu 2013 r. Rada Europejska upoważniła państwa członkowskie do ratyfikowania konwencji w styczniu 2014 r.

5. Zapewnienie godziwej pracy i usług dobrej jakości

5.1 Działania w zakresie kosztów: walka z pracą na czarno, zapewnienie finansowania z wielu źródeł

5.1.1 Aby możliwe było przejście od obecnej sytuacji (pracy wykonywanej w znacznej mierze na czarno, na rzecz wielu pracodawców) do prawdziwego zatrudnienia, w ramach którego umiejętności będą oceniane tak, jak ma to miejsce w innych zawodach, potrzebne jest większe uznanie i prestiż tych usług, w tym między innymi odpowiednia płaca, z zachowaniem ich powszechnej dostępności. Te dwa warunki można spełnić tylko za pomocą współfinansowania: ulg podatkowych, częściowo refundowanych talonów (na wzór istniejących już talonów na posiłki), świadczeń z zabezpieczenia społecznego i udziału użytkownika. Ulgi podatkowe dla osób fizycznych okazały się skuteczne w sektorze renowacji mieszkań w Szwecji, gdzie umożliwiły stworzenie miejsc pracy w budownictwie. We Francji praca domowa wyszła z szarej strefy po wprowadzeniu ulg podatkowych. Następnie wprowadzono system bonów, którymi klient płaci pracownikowi za wykonane usługi, co pozwoliło uprościć procedury administracyjne. Dzięki internetowi zbędne stało się korzystanie z formularzy papierowych.

5.1.2 Profesjonalizacja miejsc pracy i świadczenie usług wysokiej jakości są możliwe tylko w przypadku połączenia finansowania publicznego (ulgi podatkowe), społecznego (zasiłki rodzinne, pomoc ze strony przedsiębiorstw, ubezpieczenia wzajemne i zdrowotne, rady zakładowe itp.) oraz prywatnego (płacenie przez osoby prywatne za usługi). W ramach planów równości między kobietami i mężczyznami i środków godzenia życia zawodowego z życiem rodzinnym przedsiębiorstwa mogą uczestniczyć w finansowaniu usług na rzecz rodzin swoich pracowników. Niektóre z nich już to robią. Komisja Europejska powinna zbierać i rozpowszechniać przykłady tych dobrych praktyk, by zachęcić na przykład do stworzenia bonów, które można by rozpowszechnić we wszystkich państwach członkowskich.

5.2 Działania w zakresie przeciwdziałania niepewności zatrudnienia: tworzenie nowych przedsiębiorstw, rozwój dialogu społecznego w sektorze zgodnie ze specyfiką i praktyką kulturową każdego państwa członkowskiego.

5.2.1 Coraz większe potrzeby rodzin związane z prowadzeniem domu oznaczają, że należy skonsolidować i ustabilizować swobodę wyboru różnych usług dostępnych w państwach członkowskich, a także uzupełniający charakter tych usług, by stworzyć nowy model promujący innowacje społeczne w Europie.

Niepewności zatrudnienia w sektorze można zaradzić wyłącznie poprzez położenie nacisku na dwie główne kwestie: po pierwsze, na potrzebę profesjonalizacji miejsc pracy w celu poprawy jakości świadczonych usług i zapewnienia pracownikom domowym prawdziwego rozwoju zawodowego (zob. punkt 5.3), a po drugie, na potrzebę oficjalnego uznania dialogu społecznego w tym sektorze, gdyż jest to bardzo istotny sposób zapewnienia dobrostanu i godnych warunków pracy zarówno pracownikom domowym, jak i rodzinom, bez względu na formę tych usług. W tym względzie kluczowe znaczenie ma ułatwienie rodzinom korzystania z usług świadczonych przez profesjonalny i rejestrowany sektor (zob. punkt 5.1) poprzez zaoferowanie im możliwości wyboru odpowiedniej struktury.

Ponadto usługi, które ułatwiają rodzinom opiekę nad dziećmi i osobami starszymi oraz nad członkami rodziny o znacznym stopniu niepełnosprawności bądź które służą zapewnieniu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, nie przypominają żadnych innych usług, gdyż wkraczają w intymność i prywatność gospodarstw domowych, w związku z czym nie można ich powierzyć przypadkowym osobom. Dlatego też konieczne jest zapewnienie sektorowego dialogu społecznego zgodnie z wartościami Unii Europejskiej oraz specyfiką kulturową każdego z państw członkowskich.

5.2.2 Ponadto rozwój sektora wymaga również rozwoju przedsiębiorstw – spółdzielni, stowarzyszeń lub spółek – które pośredniczą między osobą zgłaszającą zapotrzebowanie na usługi a osobą posiadającą odpowiednie kwalifikacje, by je świadczyć. Obowiązkiem przedsiębiorstwa jest znalezienie klientów i przedstawienie harmonogramu prac pracownikowi. W tej sytuacji pracownik może mieć zawartą jedną umowę o pracę, co ułatwia ochronę socjalną i pozwala sfinansować czas przejazdu między domami klientów, skorzystać z urlopu lub uczestniczyć w szkoleniach. Pośrednik podejmuje także zobowiązanie wobec klienta polegające na zapewnieniu mu pracownika, który jest kompetentny, uczciwy, dyskretny i odpowiednio wyszkolony oraz na zagwarantowaniu świadczenia usługi w sytuacji, gdy wykonujący ją zwykle pracownik jest chory lub przebywa na urlopie. Klient nie powierza już swojego domu lub członków rodziny konkretnej osobie, lecz przedsiębiorstwu.

5.2.3 Tworzenie przedsiębiorstw sprawia, że pracownicy domowi stają się takimi pracownikami jak wszyscy inni. Ten rodzaj przedsiębiorstwa już istnieje. Komisja Europejska powinna określić i rozpowszechnić różne modele oraz zanalizować je z punktu widzenia usługi świadczonej klientowi oraz warunków socjalnych pracowników.

5.2.4 Ponadto, jeżeli klienci sami wolą wziąć na siebie rolę pracodawcy – co umożliwi im wybór osoby, którą wpuszczą do domu – należy czuwać nad odpowiednim poinformowaniem takich rodzin, by wypełniały zobowiązania pracodawcy zgodnie z istniejącymi zasadami. Państwa członkowskie powinny dopilnować, by zasady te były rozsądne i mogły być przestrzegane przez przeciętną rodzinę.

5.3 Reformy sektora

5.3.1 W Szwecji w 2007 r. wprowadzono system ulg podatkowych w zakresie usług domowych. Ta ulga podatkowa znacznie obniżyła ceny zakupu usług świadczonych w domach, ponieważ wprowadzono rabat rządu 50 %. Klient płaci połowę ceny usługi; druga połowa jest opłacana przedsiębiorstwu przez władze podatkowe.

5.3.2 Kiedyś trudno było zakupić rejestrowaną usługę domową. Od tego czasu upłynęło siedem lat, a fakty pokazują, że dzięki uldze podatkowej powstały i nadal powstają nowe przedsiębiorstwa i nowe miejsca pracy, zwłaszcza dla osób, które znajdowały się poza rynkiem pracy.

5.3.3 Reforma fiskalna wywarła pozytywny wpływ na sektor, w którym znaczna część usług świadczona była na czarno. Ulga podatkowa przyniosła korzyści nie tylko samemu sektorowi i jego klientom, lecz również całemu społeczeństwu.

5.3.4 W 2013 r. sektor odnotował obroty rządu ponad pół miliarda euro. W tym samym roku zatrudnionych w nim było ponad 16 tys. pracowników, a w ostatnich latach liczba ta nieustannie rosła. W okresie 2012–2013 stopa zatrudnienia w usługach domowych zwiększyła się o 16 %.

5.3.5 Większość przedsiębiorstw utworzyły kobiety, często imigrantki. Ponad jedna trzecia klientów usług domowych ma ponad 65 lat (dwie trzecie to kobiety). W sumie 62 % klientów to kobiety reprezentujące wszystkie poziomy dochodów; większość z nich należy jednak do klasy średniej. Ze świadczonych usług korzystają przede wszystkim rodziny. Dwóch na trzech zatrudnionych w sektorze usług domowych pozostawało na bezrobociu lub wykonywało pracę nierejestrowaną. Ok. 80 % pracowników to kobiety, a 40 % urodziło się poza Szwecją.

5.3.6 Główna organizacja pracodawców sektora usług zawarła ze swoimi odpowiednikami ze związków zawodowych umowy zbiorowe dotyczące przedsiębiorstw świadczących usługi domowe. Umowy zbiorowe obejmują zasady w dziedzinie wynagrodzenia, czasu pracy, płatnego urlopu, szkoleń, zabezpieczenia społecznego i innych aspektów zatrudnienia.

5.3.7 Dzięki reformie zwiększyła się stopa zatrudnienia, spadło bezrobocie, zmniejszyła się liczba zwolnień chorobowych, a także zwiększył się dochód podatkowy, co sprawia, że system finansuje się praktycznie sam.

5.4 Działania w zakresie profesjonalizacji

5.4.1 Wykonywanie tych zadań wymaga wiedzy technicznej (zasad higieny, umiejętności obsługi urządzeń i stosowania produktów, umiejętności kąpania dzieci, pomagania dorosłym przy wstawaniu itp.). Potrzebna jest ponadto umiejętność nawiązywania stosunków: wzbudzanie zaufania, dyskrecja, niezależność, umiejętność dostosowania się do każdego klienta. Tabele klasyfikacji gospodarstw domowych powinny zawierać hierarchię kompetencji, dzięki której można się dowiedzieć, czy chodzi tylko o zajmowanie się domem czy również dziećmi lub osobami starszymi, czy nabywca usług jest obecny w domu czy też nie i czy jest sprawny (pod względem fizycznym lub psychicznym) lub zdany na pomoc innych osób.

5.4.2 Paradoks polega na tym, że wśród niektórych osób zadania te nie cieszą się wysokim prestiżem, natomiast zadowolenie z ich wykonywania jest większe niż w przypadku wielu innych czynności. Satysfakcję daje zapewnienie czystości w domu, pomoc innym ludziom, nawiązanie więzi z dziećmi. Instytucje publiczne mogłyby z jednej strony, we współpracy z organizacjami związkowymi i organizacjami pracodawców, wspierać profesjonalizację tych usług, szkolenie zainteresowanych osób i certyfikację nabytych umiejętności, a z drugiej strony dążyć do stworzenia struktur łączących i organizujących usługi dla rodzin.

5.4.3 Aby zmienić wyobrażenie o tych czynnościach należy je określać i oceniać z punktu widzenia kompetencji technicznych i kompetencji w komunikacji międzyludzkiej oraz porównywać je z zadaniami będącymi ich odpowiednikami w innych branżach. Należy ustanowić dyplomy, certyfikaty i szkolenia oraz zatwierdzić umiejętności zdobyte wraz z doświadczeniem, co ma już miejsce w niektórych wypadkach.

5.4.4 Rozsądne byłoby również ułatwienie rozwoju kariery w kierunku innych obowiązków lub innych zawodów w tym samym sektorze lub w innych. Jest to szczególnie ważne w wypadku migrantek decydujących się na pracę poniżej swoich kwalifikacji, które trafiają do sektora usług dla rodzin, jeśli chce się uniknąć zjawiska „marnotrawstwa mózgow”.

5.4.5 Należy przedsięwziąć środki mające na celu wyeliminowanie handlu ludźmi w odniesieniu do świadczenia usług dla rodzin, gdyż stanowi to jawne pogwałcenie praw człowieka.

5.4.6 Organizacje związkowe często zaniedbywały tworzenie związków przez pracowników domowych. Należy przyznać, że jest to złożona kwestia z uwagi na fakt, że związki nie mają dostępu do domów prywatnych, oraz z uwagi na niezauważalność i rozproszenie pracowników. Uzwiązkowanie pracowników domowych może przyczynić się do zwiększenia profesjonalizacji sektora usług dla rodzin. Profesjonalizacja ta jest jednym z warunków równości zawodowej kobiet i mężczyzn.

Bruksela, 16 października 2014 r.

Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego
Henri MALOSSE
