

Mišljenje Europskog gospodarskog i socijalnog odbora o Razvijanju uslužnih djelatnosti za obitelj s ciljem povećanja stope zaposlenosti i promicanja ravnopravnosti spolova na radnom mjestu

(samoinicijativno mišljenje)

(2015/C 012/03)

Izjaviteljica: **gđa Béatrice OUIIN**

Dana 26. veljače 2014., sukladno članku 29. stavku 2. svoga Poslovnika, Europski gospodarski i socijalni odbor odlučio je donijeti samoinicijativno mišljenje o temi:

Razvijanje uslužnih djelatnosti za obitelj s ciljem povećanja stope zaposlenosti i promicanja ravnopravnosti spolova na radnom mjestu

Stručna skupina za zapošljavanje, socijalna pitanja i građanstvo, zadužena za pripremu rada Odbora o toj temi, Mišljenje je usvojila dana 30. rujna 2014. godine.

Europski gospodarski i socijalni odbor Mišljenje je usvojio na svom 502. plenarnom zasjedanju održanom 15. i 16. listopada 2014. (sjednica od 16. listopada), sa 141 glasova za, 17 protiv i 16 suzdržanih.

1. Preporuke

1.1 Europskoj uniji:

- potaknuti razmjenu dobrih praksi, poboljšati upućenost u statističke podatke;
- pripremiti niz preporuka za socijalne partnere koje se temelje na usporedbi zanimanja neutralnoj sa stajališta spola;
- uvesti nagradu za inovacije u poduzetništvu na području uslužnih djelatnosti za obitelj;
- poticati socijalne inovacije u sklopu razvoja uslužnih djelatnosti za obitelj bez obzira na način organizacije tih djelatnosti.

1.2 Državama članicama:

- ratificirati Konvenciju 189. Međunarodne organizacije rada;
- legalizirati neprijavljeni rad uz pomoć fiskalnih potpora i jednostavnih sustava prijavljivanja kako bi rad u obitelji postao ravnopravan drugim zaposlenjima;
- boriti se protiv stereotipa kako bi rad vezan uz skrb i kućanstvo postao posao za oba spola.
- uspostaviti opći okvir za poticanje stvaranja i razvoja profesionalnog sektora uslužnih djelatnosti za obitelj, poštujući kulturne specifičnosti i običaje svake države članice.
- ukloniti pravne prepreke koje trenutno znatno ograničavaju udio isplata koji prijavljuju obitelji.

1.3 Socijalnim partnerima:

- uskladiti diplome i potvrde o kvalifikacijama, uključujući priznanje iskustva stečenog radom u privatnim kućanstvima raznih obitelji;

- izraditi kolektivne ugovore i klasifikacijske tablice zanimanja koje sadržavaju sve potrebne vještine, uključujući psihološke sposobnosti i vještine u ljudskim odnosima.

1.3.1 Poduzetnicima:

- osnovati poduzeća i zadruge koje će nuditi usluge obiteljima i status zaposlenika radnicima.

1.3.2 Sindikatima, organizacijama poslodavaca i radničkim vijećima:

- poticati pozitivne predodžbe o uslužnim djelatnostima za obitelj i više cijeniti zanimanja na tom polju;
- poticati izobrazbu ljudi koji se bave tim djelatnostima kao i izdavanje potvrda za stečene vještine;
- raditi na stvaranju i opremanju struktura za grupiranje i organiziranje uslužnih djelatnosti za obitelj uz poštovanje tradicija i razlika koje postoje među državama;
- organizirati predstavništva radnika u kućanstvima i poslodavaca;
- u sklopu mjera za jačanje ravnopravnosti na radnom mjestu, zahtijevati usluge koje stvaraju radna mjesta i osigurati financijsko sudjelovanje poduzeća kako bi se potaknulo uspostavljanje ravnoteže između profesionalnog i obiteljskog života za sve.

2. Kontekst

2.1 Ovo se mišljenje bavi samo uslužnim djelatnostima i zapošljavanjem u privatnim obiteljskim kućanstvima, a ne svim uslužnim djelatnostima (poput jaslica, umirovljeničkih domova, školskih kuhinja ili produženog školskog boravka.) Za ravnopravnost na radnom mjestu od strateške je važnosti razvijati rad u kućanstvima i dati mu profesionalni status jer je to rad koji uglavnom obavljaju žene, a također su uglavnom ženama potrebne usluge čuvanja djece, pomoći starijim osobama i održavanja kućanstva kako bi im se osigurala profesionalna ravnopravnost s muškarcima. Te su usluge korisne kako za pojedince tako i za cijelo društvo. One stvaraju nova radna mjesta, odgovaraju na potrebe društva koje stari i olakšavaju uspostavljanje ravnoteže između privatnog i profesionalnog života. Ujedno poboljšavaju kvalitetu života i socijalnu uključenost te olakšavaju ostanak starijih osoba u vlastitim domovima.

2.2 U vezi s uslužnim djelatnostima za obitelj, potrebno je razlikovati tri velika područja: održavanje domaćinstva, briga o djeci te briga o bolesnim i starijim osobama ili osobama s teškim invaliditetom. Potrebno je razlučiti ta područja zbog toga što su vještine i kvalifikacije koje ona zahtijevaju djelomično različite, iako često povezane, ovisno o zemlji i stupnju razlika između institucijskih i organizacijskih struktura za različita područja ili usluge u pogledu uvjeta i statusa kao i stava prema ljudima koji pružaju te usluge.

2.3 Potrebno je priznati da značajan dio pomoći obiteljima trenutno pružaju radnici koji rade na crno, što šteti ne samo tim radnicima nego i obiteljima i državama.

2.4 U cilju razvoja uslužnih djelatnosti za obitelj potrebno je raditi na njihovom uvažavanju kao i na promjeni tradicionalnog načina gledanja po kojem ti poslovi, koje još uvijek besplatno obavljaju žene kućanice, zahtijevaju malo vještina.

2.5 Kako bi se postigli uvjeti za razvoj tog vida zaposlenja, potrebno ga je iznijeti na svjetlost dana, dati mu profesionalan status, pretvoriti ga u stvarno zanimanje popraćeno ugovorima o radu, izobrazbom, socijalnom zaštitom, mogućnosti napretka u karijeri i istim pravima koja uživaju i drugi zaposlenici.

2.6 EGSO je već iznio korisne preporuke za razvoj sektora usluga osobama⁽¹⁾, za profesionalizaciju poslova u kućanstvu⁽²⁾, za borbu protiv sive ekonomije i neprijavljenog rada⁽³⁾ te za učinke socijalnih ulaganja⁽⁴⁾, koje će ovom prilikom biti samo napomenute.

⁽¹⁾ SL C 44 od 15.2.2013., str. 16-22.

⁽²⁾ SL C 21/39 od 21.1.2011.

⁽³⁾ SL C 177, 11.6.2014., str. 9.

⁽⁴⁾ SL C 226 od 16.7.2014, p. 21-27.

2.7 Jedan od ciljeva strategija EU-a 2020. je stopa zaposlenosti od 75 % za muškarce i žene u dobi od 25 do 65 godina. Povećanje stope zaposlenosti žena koči između ostalog problem obiteljskih obaveza, dok postizanje ravnopravnosti na radnom mjestu koči slaba uključenost muškaraca u te obiteljske dužnosti. Strategiju otežavaju stroge mjere štednje zbog kojih se smanjuju javna sredstva posvećena uslužnim djelatnostima povezanim sa skrbi o osobama u kojima su zaposlene uglavnom žene, što ujedno uzrokuje povećanje dužnosti povezanih s tom skrbi u sklopu obitelji. To smanjenje ponude na polju infrastrukture za skrb u brojnim državama članicama, kao i neravnopravnost između žena i muškaraca u raspodjeli neplaćenih kućanskih i domaćinskih poslova, ugrožava cilj ravnopravnosti na radnom mjestu.

2.8 Neravnopravnost spolova na radnom mjestu mjeri se razlikom u plaći i koncentracijom žena u nekoliko profesionalnih grana (nedovoljno miješanje spolova u zaposlenjima) dok muškarci prevladavaju u drugim zanimanjima. Razvoj uslužnih djelatnosti za obitelj omogućio bi povećanje stope zaposlenosti žena na puno radno vrijeme, pristup stručnoj izobrazbi i bolji napredak u karijeri kako za osobe koje pružaju te usluge tako i za one koje se njima koriste.

2.9 Stvaranje radnih mjesta u uslužnim djelatnostima u obiteljskim kućanstvima za koja su potrebne kvalifikacije i vještine koje bi bile priznate putem bolje plaće i veće stabilnosti zaposlenja ujedno bi privuklo muškarce tim zanimanjima. Osim toga, potrebno je djecu odgajati na način da ne smatraju te aktivnosti isključivo ženskim poslom.

2.10 Razvoj tih uslužnih djelatnosti mogao bi omogućiti stvaranje milijuna radnih mjesta. Kad bi svaka obitelj zaposlila jednu osobu da obavlja kućanske poslove na jedan sat tjedno, moglo bi se otvoriti 5,5 milijuna radnih mjesta⁽⁵⁾. To otvara i mogućnosti socijalnim i tehnološkim inovacijama, tim više što potrebe rastu zbog starenja stanovništva i smanjenja socijalne skrbi za obitelj. U tom je pogledu od presudne važnosti osigurati kućanstvima slobodu da odaberu odgovarajući način zadovoljavanja svojih obiteljskih potreba koje se stalno mijenjaju.

3. Razvoj uslužnih djelatnosti za privatna kućanstva u cilju uspostavljanja ravnoteže između profesionalnog i obiteljskog života

3.1 Svaka obitelj ima dom i rublje o kojem se mora brinuti, obroke koje je potrebno pripremiti, djecu koju je potrebno čuvati, stare roditelje ili bolesnike kojima je potrebna pomoć. Žene su često prisiljene raditi na skraćeno radno vrijeme kako bi uspjele obaviti te zadaće nauštrb karijere za koju su se školovale ili nauštrb vremena posvećenog izobrazbi.

3.2 No nije se lako odlučiti na korištenje tih usluga jer nije lako puštati nepoznate osobe u vlastiti dom, te prije svega zato što je cijena tih usluga previsoka.

3.3 Ove poslove u obiteljima danas i dalje često obavljaju žene koje su loše plaćene, često nisu prijavljene i nemaju sigurnost zaposlenja, a osobito žene imigrantice od kojih neke rade nezakonito. Koncentracija žena na poslovima čišćenja, skrbi i brige o djeci ukorjenjuje stereotipe o spolovima što stvara prepreke nekim muškarcima, uvodi neravnopravnost između žena i muškaraca te ugrožava napore koji se ulažu u premošćivanje razlike u plaćama između žena i muškaraca. Ta koncentracija pridonosi stvaranju predodžbe o radu žena kao drugorazrednom zaposlenju.

3.4 Radnik u domaćinstvu osoba je čije se aktivnosti odvijaju u privatnom domu – lat. *domus*. Međunarodna organizacija rada radnike u tom sektoru naziva „domaćom poslugom”, no u nekim državama članicama riječ „domaća posluga” ima negativne konotacije. S obzirom da postoje brojni termini koji se odnose na isti rad⁽⁶⁾ (rad u obitelji, usluge osobama, pomoć u kući, životne pomoćnice, dadilje, radnice u obitelji, kućne pomoćnice itd) nije lako provoditi statističku analizu.

3.5 Međunarodna organizacija rada procjenjuje broj radnika u kućanstvima u Europskoj uniji na 5 milijuna, ali taj je broj najvjerojatnije veći. Samo u Francuskoj, gdje su porezne olakšice omogućile prijavljivanje rada na crno i time točnije određivanje broja tih radnika, sada ih ima 2 milijuna. Te poslove uglavnom plaća izravno obitelj ili osoba koja se koristi uslugama radnika u kućanstvu (60 do 70 % sektora), bez ikakvog posrednika.

⁽⁵⁾ Europska komisija, radni dokument službi Komisije o iskorištavanju mogućnosti stvaranja radnih mjesta koje nude uslužne djelatnosti osobama i kućanstvima (SWD(2012)95 od 18.4.2012., str. 14.).

⁽⁶⁾ Kućni pomoćnici nekad su živjeli kod poslodavaca. To još uvijek postoji u nekim privilegiranim obiteljima ili veleposlanstvima, ali danas radnici u kućanstvu uglavnom rade samo nekoliko sati tjedno za svakog poslodavca ili klijenta.

4. Prepreke razvoju

4.1 *Necijenjena zanimanja*

4.1.1 Očigledno je da se još uvijek smatra da za ova zanimanja, osobito na području održavanja domaćinstva, nisu potrebna posebna znanja i vještine. Također se smatraju privremenim zaposlenjima (primjerice rad *au pair*), a ne odabranom karijerom.

4.1.2 Obitelji najčešće ne zahtijevaju nikakve diplome niti potvrde i povjeravaju svoju djecu, ostarjele roditelje, ključeve stana osobama za koje nisu sigurne jesu li dostojne povjerenja. Ulazak u nečiji dom i prilagođavanje potrebama obitelji zahtijeva skup psiholoških i stručnih vještina koje su podcijenjene i nisu uvijek jasno definirane.

4.1.3 S obzirom na to da društvo negativno gleda na te poslove, često žene migrantice, koje ostavljaju djecu i stare roditelje u svojim zemljama, dolaze u bogate zemlje kako bi se brinule o djeci i roditeljima drugih ljudi dok Europskom unijom hara nezaposlenost. Ti radnici često sami sebe vide u lošem svjetlu jer nisu svojevolumno odabrali to zanimanje koje se ne smatra vrijednim. Žene imigranti danas su često prekvalificirane, ali su usmjerene na sektor koji im pruža jednu od rijetkih mogućnosti zapošljavanja i u kojem njihova radnička prava vrlo često nisu ni osigurana, ni poštovana. To traćenje intelektualnog potencijala izvor je velike zabrinutosti ne samo za žene imigrantice već i za društvo u kojem rade.

4.2 *Loše plaćena, nestabilna i nezaštićena zanimanja*

4.2.1 U ovom sektoru zaposleni su i nekvalificirani i prekvalificirani radnici koji rade za privatne osobe koje ne mogu platiti visoke cijene za usluge ako im se ne osigura nacionalna fiskalna potpora.

4.2.2 Rad za obitelji kao poslodavce može biti nestabilan posao zbog promjena okolnosti u obitelji. Osobito u slučajevima kad je obiteljima potrebno samo nekoliko sati rada tjedno, radnici u kućanstvima moraju istovremeno imati nekoliko poslodavaca kako bi osigurali dovoljno prihoda i prisiljeni su neprestano tražiti nove poslodavce kako bi zamijenili one kojima više nisu potrebne te usluge.

4.2.3 Rad u privatnim kućanstvima sve donedavno nije bio uključen u međunarodne konvencije o radu Međunarodne organizacije rada. To se promijenilo usvajanjem Konvencije 189. 2012. godine, ali tu su Konvenciju ratificirale samo dvije europske države⁽⁷⁾.

4.2.4 Radnike u kućanstvima teško je organizirati u sindikate jer su raštrkani po privatnim domovima. U vrlo brojnim slučajevima oni ni ne zahtijevaju upisivanje u sindikate. No njihovi bi zahtjevi i interesi ipak bili priznatiji da ih podržavaju i brane snažni sindikati. Teško im je braniti vlastita prava s obzirom na to da su sami naspram obitelji poslodavaca. Situacija je dodatno otežana kad slabo znaju jezik, ako su bili žrtve trgovine ljudima ili nemaju pristup svojim dokumentima.

4.2.5 Postoji sve veći broj planova usmjerenih na strukturiranje ovog sektora u državama članicama EU-a; oni se razvijaju različitim brzinama i imaju različite doseg. Oni omogućuju poticanje i razvijanje novog gospodarskog sektora kao i pregovore o kolektivnim ugovorima prilagođenim uslužnim djelatnostima za obitelj. Prilikom pregovora o sklapanju ili izmjeni kolektivnih ugovora potrebno je obratiti pozornost na to da se uzme u obzir složenost kvalifikacija i važnost ljudskih odnosa.

4.2.6 Prilikom uvođenja mjera za poboljšanje profesionalnog statusa sektora osobnih uslužnih djelatnosti, važno je uzeti u obzir različite vrste poslodavaca u sektoru (posrednici ili privatne osobe) kako bi se izbjegle nejasnoće u pogledu statusa ili odgovornosti.

4.2.7 Bilo je i slučajeva modernog sužanjstva koji su dospjeli na sud jer u sektoru radnica u kućanstvima postoji trgovina ljudima. Migrantice su izložene riziku seksualnog iskorištavanja ili prekomjernog iskorištavanja radom. To doprinosi lošem glasu tog sektora.

⁽⁷⁾ Italija je ratificirala Konvenciju 189. u siječnju 2013., a Njemačka u rujnu 2013. Europsko vijeće ovlastilo je države članice da ratificiraju Konvenciju u siječnju 2014.

5. Stvaranje dostojnih zanimanja i osiguravanje kvalitetnih usluga

5.1 Poduzeti mjere u pogledu troškova: okončati rad na crno, uvesti različite načine financiranja

5.1.1 Kako bi se prešlo s trenutne situacije (puno rada na crno i nekoliko poslodavaca) na istinsko zaposlenje, koje zahtijeva procijenjene vještine kao i svako drugo zanimanje, potrebno je osigurati veće priznanje i uvažavanje ovih uslužnih djelatnosti te između ostalog uvesti poštene plaće koje bi ipak svima bile pristupačne. Ova dva uvjeta mogu se ispuniti samo uz pomoć višestrukog financiranja: porezne olakšice, djelomično financirani bonovi (po ugledu na bonove za prehranu), osiguravanje socijalne zaštite i doprinos korisnika. Porezne olakšice za pojedince pokazale su se učinkovitima pri renovaciji domova u Švedskoj jer su otvorile radna mjesta u građevinskom sektoru. U Francuskoj je rad u kućanstvu izašao iz sive ekonomije kad su uvedene porezne olakšice. Uz to su uvedeni „bonovi za zaposlenje u uslužnim djelatnostima” koji omogućuju pojednostavljenje administrativnih postupaka. Internet je dodatno upotpunio ove mjere jer se njime mogu izbjeći papirnati formulari.

5.1.2 Jedini način da se osigura profesionalan status tih zanimanja i ponuda kvalitetne usluge je ujedinjenjem javnog financiranja (porezne olakšice), socijalnog financiranja (obiteljski dodatak, potpore poduzećima, društva uzajamne pomoći, zdravstvena osiguranjima, radnička vijeća itd) i privatnog financiranja (privatne osobe koje plaćaju usluge). U sklopu planova za ravnopravnost spolova i mjera za uravnoteženje obiteljskog i profesionalnog života, poduzeća mogu sudjelovati u financiranju usluga za obitelji svojih zaposlenika. Neka to već rade. Europska bi komisija trebala popisati i raširiti te dobre prakse kako bi potaknula primjerice stvaranje sustava unaprijed plaćenih bonova koji bi se mogli uvesti u svim državama članicama.

5.2 Mjere protiv nesigurnosti zaposlenja: stvoriti nova poduzeća, razviti socijalni dijalog u sektoru uz poštovanje kulturnih specifičnosti i običaja svake države članice.

5.2.1 Radi porasta obiteljskih potreba za kućanskim uslugama potrebno je ojačati i stabilizirati mogućnosti kućanstava da odaberu jednu od usluga koje postoje u državama članicama kao i komplementarnost tih usluga, na način da se stvori novi model koji bi mogao poticati socijalnu inovaciju u Europi.

Nesigurnost zaposlenja koja prevladava u ovom sektoru može se riješiti samo naglašavanjem dvaju ključnih elemenata: prvo, nužnosti da se tim zaposlenjima osigura profesionalan status kako bi se poboljšala kvaliteta pruženih usluga i osigurao istinski profesionalni razvoj radnicima u kućanstvu (vidi točku 5.3); drugo, nužnosti da se službeno prizna socijalni dijalog u sektoru, što je vrlo važan način da se osigura dobrobit kako radnika u kućanstvima tako i obitelji te da im se zajamče dostojni uvjeti rada bez obzira na oblik pružanja usluga. S tim u vidu od ključne je važnosti pomoći obiteljima da se oslone na usluge koje pruža profesionalan i reguliran sektor (vidi točku 5.1) nudeći im mogućnost da odaberu strukturu koju žele.

Uz to, usluge koje se nude obiteljima kako bi im se pomoglo da se brinu o djeci, starijim osobama i članovima obitelji s teškim invaliditetom ili da uspostave ravnotežu između profesionalnog i privatnog života nisu poput drugih usluga: one se tiču izravno intimnosti i privatnog života domaćinstava te ih se stoga ne može povjeriti bilo kome. Zbog toga je nužno osigurati socijalni dijalog u tom sektoru, uz poštovanje vrijednosti Europske unije i kulturnih specifičnosti svake države članice.

5.2.2 Razvoj tog sektora također zahtijeva razvoj poduzeća – zadruga, udruga ili društava – koja će imati ulogu posrednika između osobe kojoj je usluga potrebna i osobe koja je kvalificirana da tu uslugu pruži. Zadatak poduzeća je da pronade klijente i predloži raspored rada zaposleniku. Na taj način zaposlenik može imati samo jedan ugovor o radu, što olakšava socijalnu zaštitu i omogućuje pokrivanje troškova za vrijeme putovanja između kućanstava klijenata, uzimanje slobodnih dana ili sudjelovanje u izobrazbi. Posrednik također preuzima odgovornost u odnosu na klijenta: da će mu poslati kompetentne, poštene, diskretne i obučene zaposlenike te da će usluga biti osigurana i ako je osoba koja ju obično pruža bolesna ili na odmoru. Klijent više ne povjerava svoj dom ili članove svoje obitelji jednoj osobi nego poduzeću.

5.2.3 Stvaranje poduzeća omogućuje da ovaj tip radnika postane zaposlenik kao i svaki drugi. Taj tip poduzeća već postoji. Europska komisija trebala bi izraditi popis raznih modela i objaviti ga te proučiti te modele s obzirom na usluge koje pružaju klijentu i socijalne uvjete za zaposlenike.

5.2.4 Osim toga, kad klijenti žele sami preuzeti odgovornosti poslodavca, što im omogućuje izbor osobe koja će raditi u njihovom domu, potrebno je obavijestiti te obitelji da moraju preuzeti odgovornosti poslodavca poštujući pravila. Države članice trebale bi osigurati da su ta pravila prihvatljiva kako bi ih prosječna obitelj mogla poštovati.

5.3 Reforme sektora

5.3.1 U Švedskoj je 2007. godine uveden sustav poreznih odbitaka za usluge u kućanstvu. Taj porezni kredit (*tax credit*) znatno je smanjio cijenu uslužnih djelatnosti za kućanstvo jer je uvedeno smanjenje od 50 %. Klijent plaća polovicu cijene usluge dok drugu polovicu poduzeću isplaćuje porezna uprava.

5.3.2 Prije je bilo teško osigurati prijavljene radnike za rad u kućanstvima. Danas, sedam godina kasnije, činjenice ukazuju na to da je porezni kredit omogućio i nastavlja omogućavati stvaranje novih poduzeća i novih radnih mjesta, posebice za osobe koje nisu bile uključene u tržište rada.

5.3.3 Porezna reforma imala je pozitivan utjecaj na sektor u kojem su se usluge pružale uglavnom putem neprijavljenog rada. Smanjenje poreza uvelo je koristi ne samo za taj sektor i osobe koje u njemu djeluju, već i za društvo u cjelini.

5.3.4 Sektor je 2013. godine imao promet od više od pola milijarde eura. Više od 16 000 osoba bilo je zaposleno u sektoru u 2013. godini. U nekoliko posljednjih godina zabilježen je stalan rast. Stopa zaposlenosti u uslužnim djelatnostima u kućanstvima porasla je za 16 % od 2012. do 2013. godine.

5.3.5 Većina poduzeća osnovale su žene, često žene koje potječu iz migrantskih obitelji. Više od trećine klijenata koji koriste kućanske usluge osobe su starije od 65 godina (dvije trećine njih su žene). Sveukupno, 62 % klijenata su žene koje raspolažu različitim prihodima, ali većina ih je srednjeg staleža. Te usluge najviše koriste obitelji. Dva od svaka tri zaposlenika u sektoru uslužnih djelatnosti u kućanstvima bili su nezaposleni ili su radili neprijavljeno. Oko 80 % tih zaposlenika su žene, a 40 % njih rođeni su izvan Švedske.

5.3.6 Glavna organizacija poslodavaca u sektoru uslužnih djelatnosti sklapa sa svojim sindikalnim korespondentima kolektivne sporazume za poduzeća koja se bave pružanjem usluga u kućanstvima. Kolektivni ugovori predviđaju pravila u pogledu naknada, radnog vremena, plaćenih godišnjih odmora, izobrazbe, socijalne zaštite i drugih aspekata.

5.3.7 Reforma je rezultirala povećanjem broja radnih mjesta, smanjenjem nezaposlenosti, smanjenjem bolovanja i, naposljetku, povećanjem poreznih prihoda te se sustav praktički sam financira.

5.4 Poduzeti mjere za postizanje profesionalnog statusa

5.4.1 Zadacima koji zahtijevaju stručna znanja (pravila higijene, korištenje aparata, upotreba proizvoda, pranje djeteta, pomaganje odrasloj osobi u osobnoj higijeni itd), potrebno je dodati vještine u ljudskim odnosima: ulijevanje povjerenja, diskretnost, samostalnost, sposobnost prilagođavanja svakom klijentu. Klasifikacijske tablice moraju uvesti hijerarhiju vještina s obzirom na to je li potrebno brinuti se samo o kućanstvu ili su prisutna i djeca ili starije osobe, je li klijent prisutan ili odsutan, je li samostalan ili mu je potrebna pomoć u fizičkom ili psihičkom smislu.

5.4.2 Paradoksalno je da neki ljudi ove zadatke smatraju manje vrijednim iako ispunjavaju zadovoljstvom više od mnogih drugih. Očistiti dom, pomoći ljudima ili izgraditi odnos s djecom aktivnosti su koje donose zadovoljstvo. U suradnji sa sindikalnim organizacijama i organizacijama poslodavaca, javna bi tijela trebala s jedne strane potaknuti profesionalizaciju ovih usluga kao i obuku osoba koje se njima bave i izdavanje potvrda za stečena iskustva, a s druge strane raditi na stvaranju struktura za grupiranje i organiziranje uslužnih djelatnosti za obitelj.

5.4.3 Kako bi se promijenila percepcija tih zadataka, potrebno ih je identificirati i procijeniti sa stajališta stručnosti i ljudskih odnosa uspoređujući ih sa sličnim zadacima u drugim granama zanimanja. Potrebno je uvesti diplome, potvrde, tečajeve izobrazbe koji bi uvažili stečena iskustva. Nešto od toga već postoji.

5.4.4 Također bi bilo korisno olakšati mogućnost prijelaza na druge dužnosti, ili čak druga zanimanja u istom ili nekom drugom sektoru. To je osobito važan aspekt za prekvalificirane žene migrantice koje su usmjerene na usluge obiteljima ako se želi izbjeći traćenje intelektualnog potencijala.

5.4.5 Potrebno je usvojiti mjere za suzbijanje trgovine ljudima povezane s uslugama obiteljima jer ona predstavlja jasno kršenje ljudskih prava.

5.4.6 Sindikalne organizacije zaposlenika često su zanemarivale organiziranje u sindikate radnika u kućanstvima što je uistinu i teško napraviti jer sindikati nemaju pristup u privatne domove, a te se radnike teško viđa i vrlo su raštrkani. Organiziranje radnika u kućanstvima moglo bi ostvariti napredak u postupku osiguravanja profesionalnog statusa za sektor usluga obiteljima. A taj je profesionalni status jedan od uvjeta ravnopravnosti žena i muškaraca na radnom mjestu.

Bruxelles, 16. listopada 2014.

Predsjednik
Europskog gospodarskog i socijalnog odbora
Henri MALOSSE
