

Atzinums Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinums par tematu “Izvērst pakalpojumus ģimenēm, lai paaugstinātu nodarbinātības līmeni un veicinātu dzimumu līdztiesību darbā”

(pašiniciatīvas atzinums)

(2015/C 012/03)

Ziņotāja: **Béatrice OUIIN kdze**

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja saskaņā ar Reglamenta 29. panta 2. punktu 2014. gada 26. februārī nolēma sagatavot pašiniciatīvas atzinumu par tematu

“Izvērst pakalpojumus ģimenēm, lai paaugstinātu nodarbinātības līmeni un veicinātu dzimumu līdztiesību darbā”.

Par Komitejas dokumenta sagatavošanu atbildīgā Nodarbinātības, sociālo lietu un pilsoniskuma specializētā nodaļa savu atzinumu pieņēma 2014. gada 30. septembrī.

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja 502. plenārajā sesijā, kas notika 2014. gada 15. un 16. oktobrī (16. oktobra sēdē), ar 141 balsi par, 17 balsīm pret un 16 atturoties, pieņēma šo atzinumu.

1. Ieteikumi

1.1. Eiropas Savienībai:

- veicināt labas prakses piemēru apmaiņu, pilnveidot statistikas datus;
- sagatavot ieteikumu kopumu sociālajiem partneriem, balstoties uz dzimumneitrālu darba vietu salīdzināšanu;
- iedibināt inovācijas balvu uzņēmējdarbībai, kas saistīta ar pakalpojumu sniegšanu ģimenēm.
- sekmēt sociālo inovāciju saistībā ar ģimenēm sniegto pakalpojumu izvēršanu neatkarīgi no sniegto pakalpojumu veida.

1.2. Dalībvalstīm:

- ratificēt ILO Konvenciju Nr. 189;
- legalizēt nedeklarētu nodarbinātību, izmantojot fiskālo atbalstu un vienkāršas deklarēšanas shēmas, lai nodarbinātība ģimenē kļūtu līdzvērtīga citiem nodarbinātības veidiem;
- pārvarēt stereotipus, lai aprūpes un uzkopšanas darbos iesaistītos abu dzimumu pārstāvji.
- izveidot vispārēju satvaru, lai sekmētu profesionālas nozares izveidošanos un attīstību ģimenēm sniegto pakalpojumu jomā, ievērojot katras dalībvalsts īpatnības un kultūras tradīcijas.
- likvidēt juridiskos šķēršļus, kas šobrīd būtiski apgrūtina deklarēto nodarbinātību ģimenēs.

1.3. Sociālajiem partneriem:

- apstiprināt diplomus un kvalifikācijas sertifikātus, atzīstot arī ar pieredzi iegūtās prasmes, kas apgūtas darbā ģimeņu privātajos mājokļos;

- vienoties par koplīgumiem un profesiju klasifikācijas tabulām, ņemot vērā visas prasmes, to skaitā psiholoģijas un saskarsmes jomā.

1.3.1. Uzņēmējiem:

- veidot uzņēmumus un kooperatīvus, lai sniegtu pakalpojumus ģimenēm un darba ņēmējiem nodrošinātu algota darbinieka statusu;

1.3.2. Arodbiedrībām, darba devēju organizācijām un uzņēmumu padomēm:

- sekmēt pozitīvu priekšstatu par pakalpojumiem ģimenēm un celt nodarbinātības prestižu šajā jomā;
- sekmēt iesaistīto personu apmācību un iegūto prasmju sertificēšanu;
- veicināt tādu struktūru izveidi un ieviešanu, kas apkopotu un organizētu pakalpojumus ģimenēm, vienlaikus ievērojot valstu tradīcijas un atšķirības;
- organizēt māsaiņniecībā nodarbināto un darba devēju pārstāvību;
- saistībā ar pasākumiem, kas virzīti uz profesionālās līdztiesības sekmēšanu, prasīt nodrošināt tādus pakalpojumus, kas rada darba vietas, un panākt vienošanos par uzņēmumu finansiālu līdzdalību darba un ģimenes dzīves līdzsvarotības veicināšanā ikvienam.

2. Vispārīga informācija

2.1. Šajā atzinumā nav apskatīti visi pakalpojumi (silītes, pansionāti, skolu ēdnīcas, ārpuskolas centri utt.), bet vienīgi ģimeņu privātajos mājokļos sniegtie pakalpojumi un darba vietas. Lai nodrošinātu profesionālo līdztiesību, ir svarīgi izvērst darbu māsaiņniecībā un izveidot profesionālas darba vietas, jo šo darbu veic galvenokārt sievietes, un, lai sieviešu karjeras iespējas būtu tādas pašas kā vīriešiem, tieši sievietēm ir vajadzīgi bērnu un gados vecāku cilvēku aprūpes un mājas uzkopšanas pakalpojumi. Minētie pakalpojumi dod labumu gan individuālam, gan sabiedrībai kopumā. Tie rada jaunas darba vietas, apmierina novecojošas sabiedrības vajadzības un sekmē privātās un darba dzīves līdzsvarotību. Šie pakalpojumi uzlabo dzīves kvalitāti un sociālo iekļaušanu, kā arī veicina gados vecāku cilvēku palikšanu savās mājās.

2.2. Tomēr saistībā ar pakalpojumiem ģimenēm ir jānošķir trīs lielas jomas: mājokļa uzkopšana, bērnu aprūpe, kā arī slimnieku, cilvēku ar smagu invaliditāti un gados vecāku cilvēku aprūpe. Ir svarīgi diferencēt šīs jomas, jo tajās nepieciešamās prasmes un kvalifikācija daļēji atšķiras, kaut gan bieži vien tās ir savstarpēji saistītas, un arī tāpēc, ka institucionālās un organizatoriskās struktūras, kas skar dažādas jomas vai pakalpojumus, dažādās valstīs ir atšķirīgas. Tas nozīmē, ka atšķiras arī to personu situācija, statuss un vērtējums, kas šos pakalpojumus sniedz.

2.3. Jāsecina, ka patlaban lielu daļu pakalpojumu ģimenēm sniedz nedeklarēti darba ņēmēji. Tas ne tikai kaitē viņiem pašiem, bet arī ģimenēm un valstij.

2.4. Lai izvērstu pakalpojumus ģimenēm, jāpalielina šo pakalpojumu prestižs, kā arī jāpārvar iesakņojušās tradīcijas, jo šis darbs, ko joprojām bez atlīdzības veic māsaiņnieces, aizvien tiek uzskatīts par mazkvalificētu darbu.

2.5. Lai attīstītu šāda veida nodarbinātību, tā nedrīkst palikt ēnā, tai jānosaka profesionāls statuss un tai jāklūst par īstu profesiju ar darba līgumiem, apmācību, sociālo aizsardzību, karjeras virzības iespējām un tādām pašām tiesībām kā citiem algotiem darba ņēmējiem.

2.6. Iepriekšējos atzinumos EESK jau izklāstījus ieteikumus par individuālo pakalpojumu izvēršanu⁽¹⁾, profesionālu darba vietu izveidi māsaiņniecības pakalpojumu jomā⁽²⁾, ēnu ekonomikas un nedeklarēta darba apkarošanu⁽³⁾, kā arī par sociālo ieguldījumu ietekmi⁽⁴⁾, tāpēc šajā atzinumā šie jautājumi ir tikai pieminēti.

⁽¹⁾ OV C 44, 15.2.2013., 16.–22. lpp.

⁽²⁾ OV C 21/39, 21.1.2011.

⁽³⁾ OV C 177, 11.6.2014., 9. lpp.

⁽⁴⁾ OV C 226, 16.7.2014., 21.–27. lpp.

2.7. Stratēģijā “Eiropa 2020” izvirzīts mērķis sasniegt 75 % nodarbinātības līmeni sievietēm un vīriešiem vecuma grupā no 25 līdz 65 gadiem. Ģimenes pienākumi ir viens no faktoriem, kas kavē sieviešu nodarbinātības līmeņa paaugstināšanos. Savukārt vīriešu nepietiekamā iesaistīšanās ģimenes pienākumu veikšanā kavē profesionālās līdztiesības mērķa sasniegšanu. Stratēģijas īstenošanu kavē taupības pasākumi, kas samazina publiskos izdevumus ar aprūpi saistītiem pakalpojumiem, kuros lielākoties nodarbinātas sievietes, un tādēļ palielinās šo aprūpes pienākumu apjoms ģimenē. Aprūpes infrastruktūras piedāvājuma samazinājums daudzās dalībvalstīs un neapmaksāto uzkopšanas un māsaimniecības darbu nevienlīdzīgs sadalījums starp sievietēm un vīriešiem kavē profesionālās līdztiesības mērķa sasniegšanu.

2.8. Par vīriešu un sieviešu profesionālās līdztiesības trūkumu liecina darba algas atšķirības un būtisks sieviešu pārsvars vienās profesionālajās jomās (sieviešu un vīriešu nelīdzsvarota pārstāvība), bet vīriešu – citās. Attīstot pakalpojumus ģimenēm, varētu paaugstināt pilnas slodzes nodarbinātības līmeni sievietēm, nodrošināt plašāku piekļuvi profesionālajai izglītībai un labākas karjeras virzības iespējas gan šo pakalpojumu sniedzējiem, gan saņēmējiem.

2.9. Ja ģimeņu mājokļos sniegto pakalpojumu jomā radītu darba vietas ar kvalifikāciju un prasmēm, ko atzīst ar lielāku samaksu un lielāku darba stabilitāti, šīm profesijām varētu piesaistīt arī vīriešus. Arī bērni ir jāizglīto, lai viņi neuzskatītu, ka tie ir tikai sieviešu pienākumi.

2.10. Šādu pakalpojumu izvēršana radītu miljoniem darba vietu. Ja katra ģimene izmantotu māsaimniecības pakalpojumus vienu stundu nedēļā, varētu radīt 5,5 miljonus darba vietu⁽⁵⁾. Šajā jomā ir arī sociālās un tehnoloģiskās inovācijas iespējas. Jo līdz ar sabiedrības novecošanu un ģimeņu sociālā atbalsta pakalpojumu samazināšanos pieaug pieprasījums pēc šādiem pakalpojumiem. Tāpēc ir svarīgi, lai māsaimniecības varētu brīvi izvēlēties atbilstošu veidu, kā apmierināt ģimenes vajadzības, kas nepārtraukti mainās.

3. Privātajos mājokļos sniegto pakalpojumu izvēršana, lai līdzsvarotu darba un ģimenes dzīvi

3.1. Katrā ģimenē ir jāuzkopj mājoklis, jāmazgā veļa, jāgatavo maltītes, jā rūpējas par bērniem, jāpalīdz gados veciem vai slimiem ģimenes locekļiem. Lai varētu veikt šos pienākumus, sievietes bieži vien strādā nepilnas slodzes darba laiku, tādējādi ierobežojot savu profesionālo darbību un laiku, ko varētu veltīt mācībām.

3.2. Tomēr lēmumu par pakalpojumu izmantošanu nevar pieņemt spontāni, jo nav nemaz tik viegli piekrist, ka jūsu mājoklī ienāk kāds svešs, bet jo īpaši tāpēc, ka pakalpojumu cena ir pārāk augsta.

3.3. Arī mūsdienās šos pakalpojumus ģimenēm parasti sniedz sievietes; viņu atalgojums ir zems, nodarbinātība bieži vien ir nedeklarēta un nestabila, piemēram, migrantēm, no kurām dažas strādā nelikumīgi. Sieviešu lielais īpatsvars uzkopšanas, aprūpes un izglītības profesijās pastiprina iesakņojušos dzimumu stereotipus, kas attur vīriešus no šīm profesijām, rada dzimumu nevienlīdzību un kavē centienus novērst atšķirības sieviešu un vīriešu atalgojumā, kā arī rada priekšstatu, ka sieviešu darbs ir otršķirīgs nozīmes darbs.

3.4. Māsaimniecībā nodarbinātais savus pienākumus veic privātā mājoklī. ILO šajā jomā nodarbinātos apzīmē ar jēdzienu “māsaimniecībā nodarbinātie”, bet dažās dalībvalstīs vārdam “mājkalpotājs” ir negatīva konotācija. Tā kā šo darbu apzīmē ar daudziem jēdzieniem⁽⁶⁾ (darbs ģimenē, individuālie pakalpojumi, palīgs māsaimniecībā, aprūpes pakalpojumi, aukles, ģimenē nodarbinātās personas, apkopējas utt.), ir grūti apkopot statistikas datus.

3.5. ILO lēš, ka māsaimniecībā nodarbināto skaits Eiropas Savienībā ir 5 miljoni, bet, visticamāk, šis skaitlis ir lielāks, jo Francijā vien, kur fiskālais atbalsts sekmējis nedeklarētā darba legalizēšanu un darba vietu uzskaiti, patlaban šajā jomā nodarbināti 2 miljoni cilvēku. Par darbu māsaimniecībā parasti (60–70 % gadījumu) maksā ģimene vai persona, kurai tiek sniegti pakalpojumi, neizmantojot starpnieku.

⁽⁵⁾ Eiropas Komisija, Komisijas dienestu darba dokuments par individuālo un māsaimniecības pakalpojumu jomas nodarbinātības potenciāla izmantošanu (SWD(2012)95, 18.4.2012., 14. lpp.).

⁽⁶⁾ Agrāk mājkalpotāji mitinājās pie darba devēja. Tā tas ir joprojām dažās turīgās ģimenēs vai vēstniecībās, bet mūsdienās māsaimniecībā nodarbinātie pie katra darba devēja vai klienta parasti strādā vien dažas stundas nedēļā.

4. Šķēršļi pakalpojumu izvēršanai

4.1. Darba vietas ar zemu prestižu

4.1.1. Jāatzīst, ka joprojām bieži vien tiek uzskatīts, ka šo pienākumu veikšanai, sevišķi mājas uzkopšanā, nav vajadzīgas īpašas zināšanas vai prasmes. Tos uzskata arī par pagaidu nodarbinātību (piemēram, viesaukles darbs), nesaistot to ar turpmākās profesijas izvēli.

4.1.2. Vairumā gadījumu ģimenes neprasa ne diplomu, ne sertifikātu un uztic savus bērnus, gados vecus ģimenes locekļus un mājokļa atslēgas personām, nevarot būt pārliecinātas, ka šīm personām var uzticēties. Lai ienāktu ģimenē un pielāgotos ģimenes prasībām, ir vajadzīgas gan psiholoģiskas, gan tehniskas iemaņas, bet tās netiek pietiekami ņemtas vērā un ne vienmēr ir skaidri definētas.

4.1.3. Tā kā sabiedrībā ir negatīva attieksme pret šiem pienākumiem, bieži vien sievietes migrantes, atstājot savus bērnus un gados vecākos ģimenes locekļus izcelsmes valstī, ierodas bagātājās valstīs, lai aprūpētu citu cilvēku bērnus un gados vecus cilvēkus, lai gan Eiropas Savienībā ir augsts bezdarba līmenis. Šiem darba ņēmējiem bieži ir zems pašvērtējums, jo viņi nav brīvi izvēlējušies šo darbu ar zemo prestižu. Mūsdienās bieži vien sievietes migrantes ir augsti kvalificētas, bet nonāk darbā šajā jomā, jo tā ir viena no retajām iespējām atrast darbu un tajā bieži vien netiek garantētas un ievērotas viņu kā darba ņēmēju tiesības. Šī "intelektu izšķērdēšana" ir nopietna problēma ne tikai attiecīgajai sievietei migrantei, bet arī sabiedrībai, kurā šīs sievietes strādā.

4.2. Nestabilas, nepietiekami aizsargātas darba vietas ar zemu darba samaksu

4.2.1. Šajā jomā nodarbināts gan kvalificēts, gan nekvalificēts darbspēks, ko nodarbina privātpersonas, kuras nevar par šiem pakalpojumiem maksāt dārgi, ja valstī nav paredzēti fiskālie stimuli.

4.2.2. Ja darba devējs ir ģimene, šāda nodarbinātība var būt nestabila, jo apstākļi ģimenē mainās. Piemēram, ja ģimenē ir vajadzīgas tikai dažas darba stundas nedēļā, māsaiņniecībā nodarbinātajiem, lai nopelnītu iztiku, jāstrādā pie vairākiem darba devējiem, nepārtraukti jāmeklē jauni darba devēji, lai aizstātu tos, kuriem pakalpojumi vairs nav vajadzīgi.

4.2.3. Vēl pavisam nesen darbs privātos mājokļos nebija iekļauts ILO starptautiskajās darba konvencijās. Situācija mainījies ar 2012. gadā pieņemto Konvenciju Nr. 189, bet to ratificējušas tikai divas ES valstis⁽⁷⁾.

4.2.4. Tā kā māsaiņniecībā nodarbinātie ir izkļēdēti pa privātajiem mājokļiem, viņus ir grūti iesaistīt arodbiedrībās. Parasti viņi pat nav ieinteresēti tajās iesaistīties. Tomēr viņu prasības un intereses būtu vairāk atzītas, ja viņus atbalstītu un aizstāvētu ietekmīgas arodbiedrības. Viņiem ir grūti savas tiesības aizstāvēt vieni pašiem pret ģimenēm, kas viņus nodarbina. Vēl grūtāk ir tad, ja viņiem nav pietiekamu valodas zināšanu, ja viņi bijuši cilvēku tirdzniecības upuri un ja viņiem nav pieejami personas dokumenti.

4.2.5. ES dalībvalstīs arvien biežāk izstrādā nozares strukturēšanas plānus, kuru virzība gan īstenošanas ātruma, gan apjoma ziņā atšķiras. Tie ļauj atbalstīt un attīstīt atsevišķu ekonomikas nozari un vienoties par koplīgumiem, kas pielāgoti pakalpojumu sniegšanai ģimenēm. Vienojoties par koplīgumiem vai pārskatot tos, ir jāņem vērā daudzveidīgā kvalifikācija un cilvēku savstarpējo attiecību dimensija.

4.2.6. Kad tiek izstrādāti pasākumi, lai individuālo pakalpojumu sektorā palielinātu profesionalitāti, ir svarīgi ņemt vērā dažāda veida darba devēju nozarē (starpnieki vai privātpersonas), lai novērstu neskaidrības par statusu vai atbildību.

4.2.7. Tiesās ir celtas prasības pret mūsdienu verdzības gadījumiem, jo pastāv māsaiņniecībā nodarbināto tirdzniecība. Sievietes migrantes saskaras arī ar ekspluatācijas un seksuālas izmantošanas draudiem. Tas vairo negatīvo priekšstatu par šo nozari.

⁽⁷⁾ Itālija Konvenciju Nr. 189 ratificēja 2013. gada janvārī un Vācija – 2013. gada septembrī. Eiropadome dalībvalstīm atļāva ratificēt konvenciju 2014. gada janvārī.

5. Radīt pienācīgas kvalitātes darba vietas un kvalitatīvus pakalpojumus

5.1. *Ietekmēt izmaksas: izskaust nedeklarētu darbu, paredzēt finansējumu no vairākiem avotiem*

5.1.1. Lai pārvarētu pašreizējo situāciju (daudz nedeklarēta darba, vairāki darba devēji) un radītu īstas darba vietas ar novērtējamām prasmēm, kā tas ir citās profesijās, ir plašāk jāatzīst un jāceļ šo pakalpojumu prestižs, tostarp nosakot pienācīgu darba algu un vienlaikus nodrošinot, ka šie pakalpojumi ir pieejami ikvienam. Šos divus nosacījumus var izpildīt tikai tad, ja tiek apvienoti vairāki finansējuma veidi: fiskālais atbalsts, daļēji finansēti čeki (kā tas jau ir pusdienu talonu gadījumā), sociālā nodrošinājuma pabalsti un pakalpojuma saņēmēja finansējums. Fiskālais atbalsts privātpersonām ir apliecinājis savu efektivitāti mājokļu atjaunošanā Zviedrijā, radot darba vietas būvniecības nozarē. Kad Francijā ieviesa fiskālo atbalstu, darbs mājsaimniecībā kļuva par deklarētu darbu. Tika ieviesti arī "pakalpojumu apmaksas čeki", kas veicināja administratīvo procedūru vienkāršošanu. Vēlāk līdz ar interneta izplatību samazinājās papīra veidlapu izmantošana.

5.1.2. Izveidot profesionālas darba vietas un sniegt kvalitatīvus pakalpojumus varēs tikai tad, ja līdztekus izmantos publisko finansējumu (fiskālais atbalsts), sociālo finansējumu (ģimenes pabalsti, uzņēmumu, veselības apdrošināšanas, uzņēmumu padomju u.c. atbalsts) un privāto finansējumu (pakalpojumu apmaksā privātpersona). Saskaņā ar vīriešu un sieviešu līdztiesības nodrošināšanas programmām un pasākumiem ģimenes un darba dzīves līdzsvarošanai uzņēmumi var līdzfinansēt savu darbinieku ģimenēm sniegtos pakalpojumus. Daži uzņēmumi jau to dara. Šādus labas prakses piemērus Eiropas Komisijai vajadzētu apkopot un izplatīt, lai rosinātu izveidot priekšfinansētu maksājuma līdzekļu sistēmu, kuru varētu ieviest visās dalībvalstīs.

5.2. Risināt nestabilas nodarbinātības problēmu: veidot jaunus uzņēmumus, izvērst sociālo dialogu nozarē, ņemot vērā katras dalībvalsts īpatnības un kultūras tradīcijas.

5.2.1. Tā kā pieaug ģimeņu pieprasījums pēc mājsaimniecības pakalpojumiem, jānostiprina un jāstabilizē iespēja brīvi izvēlēties dalībvalstīs pieejamos pakalpojumus, kā arī šādu pakalpojumu savstarpējā papildināmība, lai veidotu jaunu modeli, kas sekmētu sociālo inovāciju Eiropā.

Nodarbinātības stabilitātes trūkumu šajā nozarē var pārvarēt vienīgi tad, ja uzsvars likts uz diviem galvenajiem elementiem: pirmkārt, uz vajadzību profesionalizēt darba vietas, lai uzlabotu sniegto pakalpojumu kvalitāti, un nodrošināt mājsaimniecībā nodarbinātajām personām reālu profesionālo izaugsmi (sk. 5.3. punktu); otrkārt, uz nepieciešamību oficiāli atzīt sociālo dialogu šajā nozarē, jo tas ir būtisks nosacījums, lai mājsaimniecībā nodarbinātajiem un ģimenēm nodrošinātu labklājību un pienācīgus darba apstākļus neatkarīgi no pakalpojumu veida. Tāpēc ir būtiski svarīgi palīdzēt ģimenēm izmantot pakalpojumus, ko sniedz profesionāla un legālā nozare (sk. 5.1. punktu), dodot tām iespēju izvēlēties tām piemērotāko pakalpojumu sniedzēju struktūru.

Turklāt pakalpojumi, kas ģimenēm tiek piedāvāti bērnu, gados vecāku cilvēku un ģimenes locekļu ar smagu invaliditāti aprūpei vai darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšanai, atšķiras no citiem pakalpojumiem – tie ir tieši saistīti ar mājsaimniecību intimitāti un privātumu, tāpēc tos nevar uzticēt jebkurai nepazīstamai personai. Tāpēc ir svarīgi garantēt sociālo dialogu nozarē, ievērojot Eiropas Savienības vērtības un katras dalībvalsts kultūras īpatnības.

5.2.2. Lai attīstītu nozari, ir jāattīsta uzņēmumi – kooperatīvi, apvienības vai sabiedrības, kas būs starpnieks starp personu, kam vajadzīgs pakalpojums, un personu, kurai ir pakalpojuma sniegšanai nepieciešamā kvalifikācija. Uzņēmuma pienākums ir atrast klientus un piedāvāt darba grafiku darbiniekam. Tādējādi darbiniekam būtu tikai viens darba līgums, un tas veicinātu sociālo aizsardzību, ļautu finansēt ceļā no viena mājokļa uz otru patērēto laiku, iet atvaļinājumā vai piedalīties mācībās. Starpnieks uzņemas arī saistības attiecībā pret klientu: nodrošināt kompetentus, godīgus, diskrētus un apmācītus darbiniekus un to, ka pakalpojums tiek sniegts arī tad, ja darbinieks, kas to parasti dara, ir saslimis vai atvaļinājumā. Klients savu mājokli vai ģimenes locekļus vairs neuztic kādai personai, bet gan uzņēmumam.

5.2.3. Ar uzņēmumu dibināšanu var panākt, ka šie darba ņēmēji kļūst par tādiem pašiem algotiem darbiniekiem kā citi. Šāda veida uzņēmumi jau darbojas. Eiropas Komisijai vajadzētu apkopot un izplatīt dažādus modeļus un tos analizēt no klientam sniegtā pakalpojuma un algoto darbinieku sociālo nosacījumu viedokļa.

5.2.4. Turklāt, ja klients pats vēlas būt darba devējs, tādējādi pats izvēloties personu, kura strādās viņa mājās, ģimenes jāinformē par to, ka tām jāpilda darba devēja pienākumi saskaņā ar noteikumiem. Dalībvalstīm būtu jānodrošina, lai šie noteikumi būtu pamatoti un vidusmēra ģimene tos varētu ievērot.

5.3. Nozares reformas

5.3.1. Zviedrijā 2007. gadā ieviesa nodokļu atlaides māsaimniecībā sniegtajiem pakalpojumiem. Pateicoties nodokļu kredītam (*tax credit*), māsaimniecības pakalpojumu iegāde kļuva daudz lētāka, jo ieviesa atlaidi 50 % apmērā. Klients apmaksā pusi no pakalpojuma cenas, bet pārējo uzņēmumam pārskaita nodokļu iestāde.

5.3.2. Agrāk bija grūti iegādāties deklarētu māsaimniecības pakalpojumu. Šobrīd, 7 gadus vēlāk, vērojams, ka nodokļu kredīts radījis un joprojām rada jaunus uzņēmumus un darba vietas, galvenokārt personām, kuras atradās ārpus darba tirgus.

5.3.3. Nodokļu reformai bija pozitīva ietekme nozarē, kurā lielākā daļa pakalpojumu bija saistīti ar nedeklarētu darbu. Nodokļu atlaides deva labumu ne tikai nozarei un tās klientiem, bet arī sabiedrībai kopumā.

5.3.4. Nozares apgrozījums 2013. gadā pārsniedza pusmiljardu *euro*. Šajā nozarē nodarbināto skaits 2013. gadā pārsniedza 16 000. Pēdējos gados šis skaitlis nepārtraukti pieaug. Laikā no 2012. līdz 2013. gadam nodarbinātības līmenis māsaimniecības pakalpojumu jomā pieauga par 16 %.

5.3.5. Lielāko daļu uzņēmumu nodibinājušas sievietes, nereti imigrējušās sievietes. Vairāk nekā trešdaļa māsaimniecības pakalpojumu saņēmēju ir pārsnieguši 65 gadu vecumu (no tiem divas trešdaļas ir sievietes). Kopumā 62 % klientu ir sievietes ar dažādu ienākumu līmeni, tomēr galvenokārt no sabiedrības vidusslāņa. Visplašāk šos pakalpojumus izmanto ģimenes. Divas trešdaļas māsaimniecībā nodarbināto bija bezdarbnieki vai strādāja nedeklarētu darbu. Aptuveni 80 % algoto darbinieku ir sievietes, un 40 % algoto darbinieku ir dzimuši ārpus Zviedrijas.

5.3.6. Pakalpojumu nozares galvenā darba devēju organizācija noslēdz ar arodbiedrību organizācijām kopīgumus uzņēmumiem, kas sniedz māsaimniecības pakalpojumus. Kopīgumos paredzēti noteikumi par darba samaksu, darba laiku, apmaksāto atvaļinājumu, apmācību, sociālo nodrošinājumu, kā arī citi aspekti.

5.3.7. Pēc reformas paaugstinājās nodarbinātības līmenis, pazeminājās bezdarba līmenis, samazinājās slimības atvaļinājuma ilgums un, visbeidzot, palielinājās nodokļu ieņēmumu apjoms, kas nodrošina, ka sistēma pati sevi gandrīz pilnībā finansē.

5.4. Panākt profesionālu darba vietu izveidi

5.4.1. Papildus pienākumiem, kuru veikšanai vajadzīgas tehniskas prasmes (higiēnas prasības, sadzīves tehnikas lietošana, līdzekļu lietošana, bērna mazgāšana, palīdzēt pieaugušajam piecelties utt.) ir vajadzīgas arī saskarsmes iemaņas – viest uzticību, būt diskrētām un patstāvīgām, prast pielāgoties katram konkrētajam klientam. Kvalifikācija jāklasificē tabulās atkarībā no tā, vai jāveic tikai mājokļa uzkopšanas darbi vai jāaprūpē arī bērni vai gados veci cilvēki, vai klients ir mājās vai nav, vai viņš ir patstāvīgs vai arī fiziski vai garīgi atkarīgs.

5.4.2. Paradoksāli, ka dažām personām attieksme pret šiem pienākumiem ir negatīva, kaut gan tie ir pateicīgāki nekā daudzi citi pienākumi. Uzkopts un tīrs mājoklis, palīdzība cilvēkiem un attiecības ar bērniem dod gandarījumu. Valsts iestādes sadarbībā ar arodbiedrību un darba devēju organizācijām varētu, pirmkārt, veicināt šo pakalpojumu profesionalizāciju, iesaistīto personu apmācību un iegūto prasmju sertificēšanu un, otrkārt, virzīt darbu uz to, lai izveidotu struktūras, kas apkopotu un organizētu pakalpojumus ģimenēm.

5.4.3. Lai mainītu attieksmi, šie pienākumi jādefinē un jāizvērtē no tehniskā un saskarsmes viedokļa, salīdzinot tos ar līdzvērtīgiem pienākumiem citās profesionālajās jomās. Jāievieš diplomi, sertifikāti, jāorganizē mācības un jāatzīst ar pieredzi iegūtās prasmes. Daļa no iepriekš minētā jau ir ieviests.

5.4.4. Būtu arī lietderīgi veicināt karjeras virzību uz citiem pienākumiem vai pat citām profesijām tajā pašā vai citā nozarē. Lai novērstu intelektuālā potenciāla nelietderīgu izmantošanu, īpaši svarīgi tas ir attiecībā uz augsti kvalificētām sievietēm migrantēm, kuras tiek virzītas uz pakalpojumu sniegšanu ģimenēm.

5.4.5. Saistībā ar ģimenēm sniegtajiem pakalpojumiem ir jāveic pasākumi, lai izskaustu cilvēku tirdzniecību, jo tas ir klajš cilvēktiesību pārkāpums.

5.4.6. Algoto darbinieku arodbiedrību organizācijas bieži vien nav veltījušas pietiekamu uzmanību mājsaimniecībā nodarbināto iesaistīšanai arodbiedrībās, jo arodbiedrībām privātie mājokļi nav pieejami, kā arī šādi nodarbināto redzamības trūkuma un izklaidētības dēļ tas, protams, ir sarežģīti. Mājsaimniecībā nodarbināto iesaistīšana arodbiedrībās varētu sekmēt profesionālu darba vietu izveidi ģimenēm sniegto pakalpojumu jomā. Profesionālu darba vietu izveide ir arī viens no nosacījumiem, lai panāktu sieviešu un vīriešu profesionālo līdztiesību.

Briselē, 2014. gada 16. oktobrī.

*Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas
priekšsēdētājs
Henri MALOSSE*
