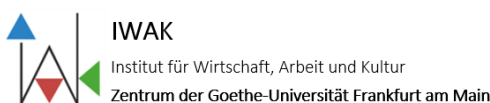


**АДАПТИРАНО
РЪКОВОДСТВО:
ПРОФЕСИОНАЛИЗАЦИЯ
НА РАБОТНИЦИТЕ
В СЕКТОРА НА ПДУ**

ALPHS
Advancing Personal and Household Services



Партньори



Настоящият документ отразява възгледите само на авторите и Европейската комисия не може да носи отговорност за начина на използване на съдържащата се в него информация.



Този проект е финансиран от Европейския съюз.
(Ad-PHS - VS/2018/0344)

Професионализацията на работниците в сектора на ПДУ е от решаващо значение за държавите от ЕС:

- За създаването на официални работни места, които подкрепят както уязвимите групи от населението (възрастни хора, хора с увреждания), така и равновесието между професионалния и личния живот;
- За признаването на милиони работници в сектора на ПДУ и защитата на тяхното достойнство и почтеност, осигурявайки им достоен труд и основни социални права;
- За развиване на уменията на работниците в сектора на ПДУ, които им позволяват да предоставят висококачествени услуги на домакинствата;
- За признаване на европейско равнище на професиите и съответните квалификации, които отговарят на нуждите на домакинствата.



**ОСНОВНИ
ОПРЕДЕЛЕНИЯ
И ОСНОВНИ
ПОНЯТИЯ**

ОПРЕДЕЛЕНИЯ

1 -Професионализация

В настоящия документ **професионализация** на работниците се определя като „средство за придобиване или гарантиране на признаването на техните професионални умения и включването им в професионално кариерно развитие: изучаване на занаят, придобиване на нови умения, за да се гарантира непрекъснатото развитие на тяхната пригодност за заетост, смяна на работната позиция и професионално развитие“. В сектора на ПДУ професионализацията включва както първоначалното, така и професионалното обучение.

2 -Професионален профил

Професионалният профил представлява обяснение на професията под формата на описание, характеристика на нейния обхват и определение. Освен това в него се изброяват знанията, уменията и компетентностите, които експертите считат за необходими. На практика това е съвкупността от всички компетентности, използвани за описание на конкретна професия или организационна роля. Професионалният профил може да бъде описан и като набор от норми на поведение, изисквани от служителите при изпълнение на тяхната организационна роля. Чрез своя портал на Европейската класификация на уменията, компетентностите, квалификациите и професиите (ESCO) Европейската комисия структурира йерархични взаимоотношения между професиите със съответните професионални профили.¹

3 -Професионални квалификации

Това са квалификации, удостоверени посредством документи за официална квалификация, компетентност и/или професионален опит.² Европейската квалификационна рамка (ЕКР) представлява обща европейска референтна рамка, която е разработена с цел обяснение на съдържанието и повишаване на разбираемостта на квалификациите в различните държави и системи. Създадена е като важен инструмент за подпомагане на трансграничната мобилност на учащите и работниците и ученето през целия живот в цяла Европа.

ОСНОВНИ ПОНЯТИЯ

През 2020 г. е направена оценка, че секторът на ПДУ **заема дял от 6,3 милиона официални работни места в ЕС**, което се равнява на 3,4% от общата заетост.³ Очаква се през следващите десетилетия секторът на ПДУ да се разрасне найвече поради застаряването на европейското население и увеличеното участие на жените на пазара на труда.

На 1 януари 2019 г. хората на възраст над 65 години заемат дял от 20,3% от европейското население,⁴ със значителни разлики между отделните държави (22% в Италия и Гърция, 21% в Германия и 13% в Ирландия). Прогнозите на Евростат за населението показват, че делът на възрастните хора значително ще се нарасне: през 2035 г. те ще представляват почти една четвърт от населението в Белгия (24%), Португалия (25%) и Швеция (24%) и дори повече в Италия (29%) и Германия (30%). Освен това относителният дял на много възрастните хора от цялото население се увеличава по-бързо от всеки друг сегмент от населението на Европейския съюз. Вследствие на това се очаква делът на възрастните хора на възраст над 80 години в ЕС-28 да се удвои или увеличи дори повече в периода между 2015 г. и 2080 г., нараствайки от 5,4% на 12,7%.

¹ Всяко понятие за професия съдържа един предпочитан термин и произволен брой неpreferирани и скрити термини на всеки от езиците в ESCO.

² Директива 2005/36/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 7 септември 2005 г. относно признаването на професионалните квалификации: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32005L0036>

³ Lebrun (2020).

⁴ Евростат, „Структура и застаряване на населението“, август 2020 г.

Възрастните хора живеят все по-често сами, тъй като съжителството с роднини е по-рядко поради смъртта на съпруга/съпругата, тенденцията за намаляване на съжителството между поколенията и нарастващото географско разстояние между вече порасналите деца и техните семейства.

Двете страни на ПДУ – услугите за грижи и помощните домакински услуги – имат различия, сходства и взаимно допълващи се характеристики. В Европа услугите, свързани с грижите, традиционно се разглеждат под шапката на социалните политики и следователно се финансират от органите на държавната власт. Услугите, свързани с домакинствата, обаче са обхванати от политиките по заетостта, насочени към създаване на нови официални работни места, намаляване на недеklarирания труд и увеличаване на участието на жените на пазара на труда чрез намаляване на неплатените дейности.

Въпреки тези две различни правни рамки, една и съща услуга (например почистването на дома) може да се счита за част от общите грижи, предоставяни на зависимо лице, или може да се предоставя на независими хора с други социално-икономически перспективи. Като се имат предвид трудностите при разграничаването на услугите за грижи и помощните домакински услуги, статутът на получателя следователно е важен и може да допринесе за определяне на естеството на услугата.



**ДОБАВЕНА СТОЙНОСТ НА
ПРОФЕСИОНАЛИЗАЦИЯТА
В СЕКТОРА НА ПДУ**

1 – Качество

Професионализацията гарантира по-високо качество на услугите и определя ясно задачите на дейностите по предоставяне на грижи и помощните домакински услуги.

Работниците в сектора на ПДУ трябва да придобият както технически умения (като познания за основните хигиенни правила, употребата на специфични продукти и избягване на опасни химични реакции, компетентности за предоставяне на грижи на уязвими лица, професионално самосъзнание и предотвратяване на професионални рискове), така и междуличностни умения (като лична преценка, увереност, автономност и адаптация към нуждите на потребителя).

Това помага на потребителите да разберат, че работникът предоставя по-добра услуга от самостоятелното извършване на съответната дейност. Това означава, че професионализацията води до по-добро качество или по-голяма производителност и следователно е съществен елемент за повишаване на заплащането.

2 – Безопасност

Професионализацията гарантира по-голяма безопасност при предоставянето на съответната услуга:

- Научаване на правилните движения за предотвратяване на падания и употребата на подходящи продукти; Предотвратяване на професионалното прегаряне и ограничаване на изискванията на семействата в сектор,
- в който трудно може да се определи границата между професионалния и личния живот.

3 – Признание

Професионализацията е от основно значение за работниците в сектора на ПДУ. Тя води до тяхното признание, защитавайки тяхното достойнство и почтеност и осигурявайки им достоен труд и социални права. Признаването на европейско равнище, че става въпрос за действителни професии с икономическа, социална и обществена добавена стойност.



**КОНКРЕТНИ
ПРИМЕРИ**



ФРАНЦИЯ:

Iperia⁵ представлява френската експертна платформа за професионализация на сектора на пряката заетост, чиято мисия е да създава и разработва възможности за обучения и инструменти за професионализация за три вида работници: асистенти на зависими хора, детегледачи (и двете професии попадат в сектора на грижите) и служители в домакинството (помощни домакински услуги).

Наскоро Iperia разработи програма за обучение за специалисти относно спецификите на домашната подкрепа на хора с увреждания.

Във Франция 430 000 зависими лица, поради тяхната възраст или увреждане, избират да наемат пряко работника, който полага грижи за тях и ги придружава ежедневно. След влизането в сила на закона от 2005 г. животът у дома при добри условия на пряко засегнатите лица несъмнено е по-лесен и изложен на по-малко рискове в сравнение с миналото. Самите работници, предоставящи професионални грижи, изразяват необходимостта от професионализация при предоставянето на помощ и подкрепа на хората с увреждания, което изисква специални умения на работниците, осигуряващи грижи в домашни условия. Осигуряването и адаптирането на услуги включва обучение на специалисти по спецификата на домашните грижи за хора с увреждания. Към момента се предлага професионално сертифициране на медицински асистенти, асистентидетегледачи и асистенти за независим живот, което обаче не покрива изцяло необходимите умения.

Следователно създаването на специализация по полагане на грижи за хора с увреждания (т.нар. „Specialization Handicap“), която обхваща и трите професии, е подходящ отговор.

Специализацията за полагане на грижи за хора с увреждания подпомага специализираните грижи за тази част от населението при придружаване на лицето с увреждане в техния житейски път. Курсът за обучение, състоящ се от умения, разпределени в три отделни блока, е с продължителност 174 часа.

Създаден е на основата на сертифициране на 3-то ниво съгласно Европейската квалификационна рамка за учене през целия живот (ЕКР) и насърчава придобиването на основни знания в домашните грижи за деца или възрастни с увреждания, като взема предвид спецификата на взаимоотношенията с лице с увреждания.

Рамките на дейностите и уменията, свързани с обучението „Полагане на грижи за лица с увреждания“, изключват медицинските грижи и се съсредоточават върху това „как да се полагат грижи“, което означава грижа за непосредствената среда на лицето с увреждания и допринасяне за неговото/нейното благосъстояние.

Във Франция предлаганото обучение зависи от модела на заетост: работници, наети посредством пряко трудово правоотношение или чрез доставчици на услуги. Отбелязва се също, че през повечето време в домакинството на зависимо лице (възрастен човек или лице с увреждане) един работник изпълнява всички задачи по полагането на грижи, както и всички помощни домакински услуги (вдигане на лицето, общи грижи, почистване, готвене и т.н.), поради което се предпочита прилагането на интегриран подход. Вследствие на това работниците могат да получат достъп до кратки курсове (модули за дейности за полагане на грижи или помощни домакински дейности) или квалифицирано обучение, в което се обучават и за двете категории дейности, за да могат да участват ефективно в този специфичен вид домакинство. Този подход е разработен при прилагане на прагматичен поглед върху потребностите на потребителите.

Доставчици на услуги:

- От работниците в сектора на ПДУ, които работят в рамките на организация за ПДУ и предоставят услуги на уязвими хора (възрастни хора или хора с увреждания и деца на възраст под 3 години), се изискват дипломи, квалификации или най-малко 3-годишен опит. За ръководни позиции се изискват съответните специализирани дипломи. Поради това много организации в сектора на ПДУ са въвели обстойни програми за обучение, прилагайки различни методи: „класически“ присъствени курсове, индивидуално обучение, практически видео обучения, електронно обучение и др.

⁵ <https://www.iperia.eu/>

Те обхващат пълния спектър на обучение от придобиването на основни умения (ниво 1 по ЕКР) до магистърски степени (ниво 7 по ЕКР). Програмите за обучение се предоставят от самите организации или отвъншни обучаващи организации.

- Въпреки че не се изисква диплома или квалификация за други професии в сектора на ПДУ като почистване на къщи, градинарство или гледане на деца над 3-годишна възраст, много организации в сферата на ПДУ обучават своите служители с цел предоставяне на по-висококачествени услуги вследствие на по-високата им квалификация.
- Организацията в сектора на ПДУ са поканени да подпишат националната харта на NOVA под управлението на Министерството на икономиката и финансите. Организацията, подписали хартата, получават достъп до различни инструменти, чиято цел е предоставянето на подкрепа на техните инициативи за подобряване на качеството на предоставяните услуги.
- Като алтернативна възможност организацията в сектора на ПДУ могат да изберат да прилагат стандарти, специално разработени за ПДУ. Към днешна дата съществуват четири стандарта в сектора: NF Services „Лични услуги в дома“, Qualicert „Услуги за физически лица“, Qualisar и Cap'Handéo-SAP. Приемайки тези стандарти, организацията в сектора на ПДУ се съгласяват доброволно да спазват изискванията за високо качество и подлежат на редовен контрол.

Участниците в националния професионален бранш на дружествата в сектора на ПДУ участват активно в развитието на професионализацията на работниците от сектора. Те работят за интегрираното предлагане на услуги, като се застъпват за по-голямо сътрудничество между различните професии с активна дейност в дома на обслужваното лице, за да направят тези работни места по-привлекателни. Всяка година се квалифицират приблизително 3000 нови работници благодарение на системата за двойно обучение.

Преки трудови правоотношения:

Социалният диалог даде възможност за въвеждането на стандартна вноска от страна на работодателя в допълнение към законната вноска, заплащана от всеки работодател в домакинство, която е предвидена за професионалното обучение на служителите в сектора. С този фонд секторът на преките трудови правоотношения успя да приложи политика на професионализация със секторна диплома и голям избор от модули за продължаващо обучение, достъпни от първия отработен час в семейство. Майчините асистенти (детегле-дачите) трябва да бъдат одобрени, преди да могат да поемат задълженията за гледане на деца. За целта трябва да са преминали през предварително обучение от 120 часа.

Социалният диалог даде възможност за следното:

- За работниците: възможност за достъп до 58 часа обучение всяка година от първия отработен час, без условия за стаж или минимално седмично работно време.
- Лесна регистрация за обучение на частни работодатели и работници. Обучението не зависи от трудовия договор, а от самия работник.
- Нулеви разходи за работниците и намалени разходи за работодателите въз основа на техните месечни социални вноски, което включва заплащане на разходите за обучение, изплащане на трудово възнаграждение през целия период на обучение и фиксирана вноска за разходите за живот (хотел, пътуване, хранене). Последната мярка позволява на работниците да отстояват правата си, без да се притесняват от въпроса за тяхното заместване, което е основна пречка за участието им в обучението в сектора.
- Финансова подкрепа за придобиване на свидетелство за управление на МПС и часове на шофиране.

Успоредно със създаването на специална рамка за професионализация, беше създадено подходящо обучение, съобразено с действителността в сектора, за да се повиши привлекателността на самия сектор и да се даде възможност за признаване на уменията, необходими на работниците в сферата на ПДУ.

ШВЕЦИЯ

По отношение на предоставянето на дългосрочни грижи са регламентирани разрешения, цени и изисквания за съответствие, които се следят от общините дори и за частните доставчици. Проучването на удовлетвореността на потребителите, провеждано ежегодно от Националния съвет по здравеопазване и благосъстояние (NBHW), е най-често използваният инструмент за измерване на качеството в сектора на дългосрочните грижи в Швеция. Освен това от 2015 г. Шведският институт за стандартизация прилага два стандарта за „Качество на грижите, обслужването, медицинските грижи и рехабилитацията за възрастни хора с обширни нужди в стандартни центрове за здравни грижи и центрове с настаняване“. През последните години някои общини разработиха програми за обучение на заети работници в сектора на грижите, но няма въведени минимални стандарти за обучение. Над 75% от работещите в сектора на грижите са преминали през най-малко едногодишно формално обучение.

По отношение на помощните домакински услуги, някои частни дружества, регистрирани в Almega – представителната организация на работодателите, участваща в колективния договор – са избрали да обучават сами работниците си на основните задачи в домашния труд или разчитат на предлаганите обучения от SRY (Servicebranschens Yrkesnämnd), двустранна учебна институция, създадена от социалните партньори през 1985 г.

БЕЛГИЯ

В белгийската схема за ваучери за услуги секторният колективен трудов договор предвижда всички дружества за ваучери за услуги да обучават своите служители най-малко 12 часа или 2 дни годишно (изчислени на основа работници, работещи на ПРВ). Това задължително обучение се финансира частично от регионалните и секторните фондове за обучение.

Секторният фонд за обучение (Fonds de Formation Sectoriel Titres-Services/Sectoraal Vormingsfonds Dienstcheques) е създаден през 2009 г. от социалните партньори. Той допринася за разработването на политика за обучение на всички работници и дружества, участващи в Съвместен комитет 322.01. Като такъв той гарантира, че е задоволено търсенето по отношение на обучението в сектора и улеснява усилията за обучение на всички заинтересовани страни. В допълнение към регионалното финансиране, Секторният фонд за обучение покрива разходите за обучение между 9 и 18 часа на нови работници по програмата за ваучери за услуги. Освен това Секторният фонд за обучение изпълнява няколко проекта, сред които Фонд за устойчиво развитие, имащ за цел да повиши осведомеността относно реално приложимия и осъществим труд в сектора на ПДУ и чиято първа кампания (през 2019 г.) поставя акцент върху предоставянето на подходящо оборудване. Друг проект е изграждането на платформа за цифрово обучение, озаглавена „Моят идеален ден“. Целта ѝ е да осигури нови инструменти за обучение на работниците по програмата за ваучери за услуги, а също така е предназначена да послужи като информационна платформа за потенциални работници по тази програма.

ГЕРМАНИЯ

В Германия няма реални държавни политики в подкрепа на ПДУ, вследствие на което недеklarираният труд все още е преобладаващ. Това е причината, поради която Германският център за компетентност „Професионализация и осигуряване на качеството на домакинските услуги“ (ПКДУ) в момента извършва общо преосмисляне на това как може да се приложи политика на професионализация в сектора на ПДУ.

Основната цел е да се продължат и доразвият успешно прилаганите в момента проекти.

- През 2020 г. центърът за компетентност ще стартира допълнителното разработване на рамковата учебна програма за квалификация на специалистите в предоставянето на услуги, свързани с домакинствата. За тази цел ще бъдат привлечени многобройни експерти. Натрупаният до момента опит спратическото прилагане на учебната програма ще даде основния тласък. С рамковата учебна програма на Германското общество за домашна икономика (dgh) през първите фази на финансиранена центъра за компетентност беше направен важен принос за единна и призната основа за обучениена специалисти в предоставянето на услуги, свързани с домакинствата.
- В момента центърът за компетентност планира да разработи стратегии с различни заинтересовани страни от гледна точка на предлагането на домакински услуги. На тази основа трябва да бъде разработена национална програма за действие в средносрочен план.
- Пилотният проект „Осигуряване на квалифицирани работници чрез професионализация на домакинските услуги“, който се провежда на две различни места в Германия от март 2017 г. и трябва да продължи до юни 2021 г. и който е финансиран от Германското федерално министерство по семейните въпроси, възрастните граждани, жените и младежите, продължава да дава важни резултати. Целта му е да адаптира публичните политики относно пазара на труда към търсенето и предлагането на домакински услуги и следователно да разработи рамкова учебна програма за квалификация на специалисти в областта, която да доведе до единна и призната основа за обучениена специалисти. Посредством този проект центърът за компетентност ще насърчава въвеждането на ваучери за домакински услуги в национален план. Балансирането на този модел е сред останалите акценти на работата на проекта. Той ще се използва например за разработване на критерии за дружества, които имат право на участие в национален модел за ваучери.

ИТАЛИЯ

В Италия Ebincolf е Националната двустранна агенция на работодателите и семейните работници, създадена през декември 2002 г. от националните федерации на най-представителните организации на работодателите и работниците в сектора на домашния труд, които подписаха националния колективен трудов договор за домашния труд.

Този орган има следните функции: създаване на обсерватория и извършване на оценка на състоянието на заетостта на домашните работници; изчисляване на средните стандартни възнаграждения; извършване на оценка на степента на прилагане на националния колективен трудов договор в различни региони и области, както и разпоредбите относно работниците мигранти; проверка на благосъстоянието и социалното положение на домашните работници и техните нужди от обучение (всяка година Ebincolf финансира няколко програми за обучение на домашни работници); както и предоставяне на анализи и предложения относно безопасните условия на труд. Във връзка с това Ebincolf публикува пет документа относно безопасните условия на труд в сектора на домашния труд: относно почистването и хигиената на домакинствата; относно предотвратяването на рискове, свързани с електрозахранването в домакинствата; относно предотвратяването на рискове, свързани с газоснабдяването на домакинствата; относно предотвратяването на рискове, свързани с дейности, които изискват изкачване на сгъваеми и портативни стълби; и относно предотвратяването на рискове, свързани с вдигане на тежести.

Освен това чрез Ebincolf социалните партньори работят по ново сертифициране (Certicolf) в съответствие с техническите стандарти UNI.

ЕВРОПЕЙСКИ ПРОЕКТИ

Европейският проект **atHOME**,⁶ ръководен от мозъчния тръст „Pour la Solidarité“ от 2017 до 2019 г., разгледа условията на труд на полагащите грижи за възрастни хора, както и различни начини за предоставяне на възможност на възрастните хора да останат възможно най-дълго в домовете си при добри условия. Инструментите за обучение на полагащите грижи лица са ключов параметър за гарантиране на тази подкрепа. Проектът „atHOME“ бе координиран от Френския червен кръст с помощта на испански, португалски и белгийски партньори и е част от програмата „Еразъм+“, която осигурява достъп до инструменти за обучение на домашни помощници.

Проектът публикува наскоро два интересни инструмента за домашни помощници в сектора на дългосрочните грижи:

- мобилно приложение за записване на работните графици и медицинска информация във връзка с полагането на грижи за зависими лица;
- програма за професионализация, структурирана около 12 умения за полагащи грижи лица.

Европейският проект **PRODOME**⁷ има за цел развитието на професионализацията на домашните работници в Европа главно чрез разработване на програма за обучение, адаптирана към текущите нужди на домашните работници. В рамките на проекта двойки, съставени от социален партньор, представляващ работодателите от страна на домакинствата (Франция и Италия) или техни служители (Испания), и член на сектора на професионализацията, имат за задача да изготвят еталон за сертифициране на профила на домашния работник.

Това обучение използва формата на „смесеното обучение“ и е изпитано пробно през 2019 г. в две пилотни държави: Испания и Италия. В него са включени както междусекторни (като ИТ или „зелени“ умения, приложени към домакинството), така и специфични компетентности.

Финансиран по програмата „Еразъм+“, този проект, който приключи през октомври 2019 г., очерта обща картина на положението на домашните работници в Европа: това са основно невидими работници, предимно жени, които понякога нямат достъп до социални права и които работят без достъп до социално осигуряване. Наблюдават се големи различия между отделните държави. Проектът също така осъществи връзката между целевите публични политики в подкрепа на декларирания труд и насърчаването и признаването на сектора на домашния труд.

Сред резултатите от проекта е изготвеният наръчник за обучение „PRODOME“, адаптиран към профила и нуждите на домашните работници, който е достъпен свободно на четири езика и се състои от девет модула и практически опит. Обучението дава възможност на обучаваните лица да предлагат целеви услуги, отговарящи на специфични нужди. Преди публикуването на наръчника е проведено пробно обучение в Италия и Испания.

⁶ <https://www.pourlasolidarite.eu/fr/news/home-pls-sengage-pour-lamelioration-de-laide-domicile>

⁷ <https://www.prodome.eu/>



ПОЛОЖИТЕЛНИ РЕЗУЛТАТИ

1 – Подобряване на предоставянето на качествени услуги

В случая на полагането на грижи в ранна детска възраст, развиването на уменията на работниците в сектора на ПДУ дава гаранция за благосъстояние и сигурност. По отношение на полагането на грижи за възрастни хора специфичните, техническите и междуличностните умения водят до предотвратяване, доколкото е възможно, на забавянето на процеса на остаряване и придружаващата загуба на самостоятелност у дома: осигуряване на безопасен дом, зачитане на навиците и неприкосновеността на личния живот на обслужваното лице, насърчаване и помощ на възрастните хора, без да се изпълнява задачата вместо тях, наблюдение и постоянно адаптиране на подкрепата, за да съответства на промяната в способностите и др.

2 – Привлекателност на бранша

С настъпването на демографските промени професионализацията служи като лост за повишаване на привлекателността на бранша за посрещане на риска от недостиг на умения и работна сила, докато бъдещите предизвикателства налагат необходимостта да може да се разчита на много по-голям брой специалисти, най-вече за да може да се предоставя подкрепа на зависимостта у дома.

Специфично за домашните грижи, които, както знаем, са непрекъснато развиващ се бранш с нарастващо търсене, трябва да разгледаме обучение, съобразено с домашните грижи, но също така предоставящо голямо разнообразие от трансверсални умения. Доклад от 2015 г. на Европейската обсерватория на политиката по заетостта (ЕЕРО) разглежда конкретно държавите-членки на ЕС и препоръчва в ситуация на растяща безработица (пред каквато сме изправени след COVID-19) обучението да включва комбинация от общи и професионални умения, които са насочени към нискоквалифицирани и дългосрочно безработни лица. Да вземем примера с компютърните умения и цифровизацията, при който на пръв поглед може да не е очевидно защо работникът, предоставящ домашни грижи, може да се нуждае от тях. Ако обаче могат да подкрепят своите крайни потребители с дейности като онлайн банкиране или попълване на онлайн данъчни декларации, работниците, полагащи домашни грижи, са от още по-голяма помощ. Работниците, полагащи домашни грижи, ще могат също да участват в обществени поръчки и мрежи на работници, които се провеждат онлайн. Цифровизацията е само един пример за общо умение, което ще бъде от голяма полза за работниците, полагащи домашни грижи.

Обучението и сертифицирането дават възможност за кариерно развитие и пътища за професионална реализация на жените в сектора на ПДУ. Същевременно могат да се превърнат в лост за привличане на мъже в сектора на ПДУ.

Могат да послужат и като лост за привличане и интеграция на мигранти.

3 – По-добро признаване

Икономическата и социална стойност на професиите в сектора на ПДУ изглежда ясна, но трябва да се развият професионалните умения на работниците, за да се гарантира социално признаване и качествени услуги за домакинствата, които се нуждаят от тях.

Професионализацията на работниците в сектора на ПДУ в Европа едновременно допринася за съобразяване на предоставяната услуга с непрекъснато променящите се нужди на семействата и е средство за осигуряване на признанието на обществото, че необходимите качества попадат в обхвата на професионалните умения. Признаването на емоционалния труд също е от ключово значение за подобряване на имиджа на работниците в сектора на домашните грижи. Тези работници полагат значителен емоционален и междуличностен труд в отношенията си с крайните потребители, което често се приема за даденост. Работниците, полагащи домашни грижи, осъществяват ежедневни взаимодействия с крайните потребители и имат взаимоотношения с тях, които много крайни потребители може дори да не споделят със своите семейства. Също така е важно да се отбележи, че смъртта и скръбта често са част от професията и че на тези работници не се дава подходящо признание или време да се справят с претърпяната загуба. Признаването на техния труд изисква и официалното признание, че тази работа е трудна и изисква явни емоционални умения.

4 – Здраве и стандарти

Токсичност на почистващите препарати, мускулно-скелетни нарушения, дължащи се на ежедневно носене на деца или преместване на зависими възрастни лица, домакинска работа, както и емоционалната ангажираност, която е необходима при много взаимоотношения на грижи и помощ. За да отговорят на очакванията на домакинствата и отделните лица, а също и да се научат да се предпазват и да предотвратяват професионални заболявания или злополуки, работниците в сектора на ПДУ трябва да развият специфични професионални умения.

5 – Човешки капитал

Следователно развитието на уменията на работниците в сектора на ПДУ е най-ефективният начин за гарантиране на създаването на действителни работни места с висока човешка добавена стойност, както и най-добрият начин хората да осъзнаят, че тези професии заслужават трудови възнаграждения, социално осигуряване и професионално признаване, особено по отношение на факта, че става въпрос за сектор, в който преобладава недеklarираният труд. Професионализацията позволява да се предприемат мерки срещу изолацията на полагащите грижи лица: между 10% и 25% от европейските граждани изпълняват ролята на неформални полагащи грижи лица, като този процент варира значително в различните държави. Поради използваните определения и установените мерки тези работници често са непризнати.

Неформалните (или семейните) полагащи грижи лица се различават от домашните работници. Eurocarers предлага ясно определение за тяхното идентифициране: „Неформалните полагащи грижи лица са лица, които предоставят грижи (обикновено без заплащане) на лице с хронично заболяване, увреждане или друга дългосрочна потребност от медицинско лечение или грижи, извън професионална или официална рамка“. Неформалните или доброволно полагащите грижи лица обикновено са жени, често по-възрастни. В ЕС-28 18% от жените не работят, тъй като са ангажирани като полагащи грижи лица. Във Франция техният дял е най-малък (9%), но достига 25% в Испания, 22% в Италия и 15% в Германия.⁸

Изолацията обаче не е проблем само на неформалните работници – обща тенденция е на нея да са изложени работниците, полагащи домашни грижи. Те работят в изолирана работна среда и имат изключително ограничен контакт с други работници, полагащи домашни грижи. През 2016 г. френският Национален фонд за солидарност за независимост (CNSA) създаде програмата „Информация за лични асистенти“. Това е програма за професионализация (курс, състоящ се от 5 тричасови сесии), която се основава на обмена на професионални практики между колеги под ръководството на фасилитатор. Тя позволява на асистентите за независим живот да осъзнаят професионалния характер на своята дейност, евентуално да инициират признаването на предходното им обучение, да отворят пътя към други програми за обучение и да изградят професионална мрежа.

Признаване на уменията, които придобиват полагащите грижи лица по време на техния доброволен опит по полагане на грижи, както и осигуряване на достъп до обучение, което им позволява да упражняват професията си при по-добри условия.

Прилагането на механизми, които, макар да признават важността на тяхната помощ, не ги ограничават за постоянно в ролята им на полагащи грижи лица.

⁸ Eurocarers, „Полагащите грижи лица и достъпът до обучение: общо проучване на страните от ЕС“, доклад, изготвен във връзка с проект „TRACK“: <https://eurocarers.org/track-2/>

Публичните органи трябва да предприемат спешни действия в подкрепа на добавената стойност на тези професии, за да се справят с предстоящите демографски и обществени предизвикателства.



ПРЕПОРЪКИ

- ОСИГУРЯВАНЕ НА ДОСТЪП НА РАБОТНИЦИТЕ В СЕКТОРА НА ПДУ ДО ПРОФЕСИОНАЛНИ ОБУЧЕНИЯ**, които биха им позволили да изградят свое лично кариерно развитие въз основа на техните желания и житейски цели, макар и да включва достъп до обучения, които не са пряко свързани с текущите им професии (или професия от сектора на ПДУ).
- СЪЗДАВАНЕ НА АДАПТИРАНИ ПРОГРАМИ ЗА ОБУЧЕНИЕ И ВЪВЕЖДАНЕ НА СХЕМИ ЗА СЕРТИФИЦИРАНЕ НА УМЕНИЯ**, които трябва да отчетат спецификата на частните домове, да включват нови умения и да подобрят признаването на предходно обучение. Професионализацията трябва да бъде достъпна чрез различни начини за придобиване на умения: ускорени курсове за обучение (целеви модули), професионално обучение, признаване на предходно обучение и др. Трябва да се обърне специално внимание на особено уязвими работници като мигранти, както със, така и без официални документи.
- УКРЕПВАНЕ НА СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ**: Насърчаване на колективните трудови договори за по-добра професионализация с цел подобряване възприемането на тези работни места, за да се даде възможност за професионално развитие. На местата, където се провеждат колективни преговори, условията на наемане на работниците са по-добре дефинирани и структурирани, което е от полза както за работодателите/ потребителите посредством качеството на предлаганите услуги, така и за служителите посредством техните условия на труд и професионално обучение.
- Проактивно РАЗВИТИЕ на МЕЖДУСЕКТОРНИТЕ УМЕНИЯ**, адаптирани към различните направления в сектора на ПДУ:
 - Екологични умения за почистване, без да се вреди на околната среда или човешкото здраве;
 - Междоличностни умения и умения за самостоятелност за разбиране на исканията, предвиждане на променящите се нужди и отправяне на подходящи предложения, докато детето расте, възрастният човек губи своята самостоятелност и т.н.
 - Цифрови умения за повишаване на пригодността за заетост, за подпомагане на възрастен човек да изпълнява административни формалности, за адаптиране към устройствата за домашна автоматизация, използвани в домакинството (интелигентни уреди, електронно здравеопазване).



Този проект е финансиран от
Европейския съюз.
(Ad-PHS - VS/2018/0344)