

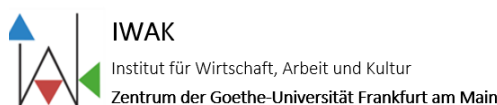
CÉLZOTT ÚTMUTATÁS: A PHS-MUNKAVÁLLALÓK PROFESSIONALIZÁCIÓJA

ALPHS

Advancing Personal and Household Services



Partnerek



Jelen kiadvány kizárólag a szerzők véleményét tükrözi. A Bizottság a benne foglalt információk semmilyen jellegű felhasználásáért nem vonható felelősségre.



A projektet az
Európai Unió támogatja.
(Ad-PHS - VS/2018/0344)

A PHS-munkavállalók professzionalizációja elengedhetetlen az EU-országok számára ahhoz.

- Hogy olyan bejelentett munkahelyek jöhessenek létre, amelyek mind a lakosság kiszolgáltató helyzetű csoportjait (idősek, fogyatékosokkal élők), mind a munka-magánélet egyensúlyát támogatják;
- Hogy a PHS-munkavállalók millióit elismerjék, és a számukra biztosított tisztességes munkával és alapvető szociális jogokkal megóvhassák méltóságukat és integritásukat;
- Hogy a PHS-munkavállalók képességeit fejleszthessék, ezáltal lehetővé téve számukra, hogy magas színvonalú szolgáltatásokat nyújthassanak a háztartások számára;
- Hogy a háztartások igényeinek megfelelő foglalkozásokat és azok megfelelő képesítéseit európai szinten elismerjék.



KULCSDEFINÍCIÓK ÉS KULCSFOGALMAK

DEFINÍCIÓK

1 - Professzionizáció:

Jelen dokumentum a munkavállalók **professzionizációját** úgy határozza meg, mint eszközt a szakmai készségeik elsajátításához vagy azok elismerésének biztosításához, valamint ezen készségek szakmai karrierjükbe történő beillesztéséhez: egy szakma elsajátításához, új készségek megszerzéséhez a foglalkoztathatóságuk folyamatos fejlődésének biztosítása érdekében, munkahelyváltáshoz és szakmai fejlődéshez. A PHS-ben a professzionizáció mind az alap-, mind a szakképzést magában foglalja.

2 -Szakmai profil

Egy szakmai profil (vagy foglalkozási profil) leírás, értelmező megjegyzés és meghatározás formájában magyarázattal szolgál az adott foglalkozásról. Ezenkívül felsorolja a szakértők által relevánsnak tartott ismereteket, készségeket és kompetenciákat. Valójában az összes készség összessége egy adott pozíció vagy szervezeti szerep leírására. A szakmai profil leírható úgy is, mint az alkalmazottaktól a szervezeti szerepkörük által megkövetelt magatartások összessége. Az Európai Bizottság az Európai Készségek, Kompetenciák, Képesítések és Foglalkozások (ESCO) portálján keresztül strukturálja a foglalkozások közötti hierarchikus kapcsolatokat, a megfelelő szakmai profilokkal.¹

3 - Szakképesítés

Olyan képesítés, amelyet a képesítés megszerzéséről szóló tanúsítvány, szakmai alkalmassági bizonyítvány és/vagy szakmai tapasztalat igazol.² Az Európai Képesítési Keretrendszer (EKKR) egy közös európai referenciakeret, amelyet azért hoztak létre, hogy a képesítéseket átláthatóbbá és érthetőbbé tegyék a különböző országokban és rendszerekben. Fontos eszközként szolgál a tanulók és a munkavállalók határokon átnyúló mobilitás és az egész életen át tartó tanulás támogatására egész Európában.

KULCSFOGALMAK

Becslések szerint 2020-ban **a PHS 6,3 millió hivatalos munkahelyet jelentett az EU-ban**, vagyis a teljes foglalkoztatás 3,4%-át.³ A PHS-ágazat a következő évtizedekben várhatóan növekedni fog, elsősorban az európai népesség előregedése és a nők munkaerőpiaci részvételének megemelkedése okán.

2019. január 1-jén a 65 éves és annál idősebb lakosság az európai népesség 20,3%-át⁴ tették ki, országonként jelentős eltérésekkel (22% Olaszországban és Görögországban, 21% Németországban és 13% Írországban). Az Eurostat népesség-előrejelzései azt mutatják, hogy az elkövetkező években az idős emberek aránya jelentősen megnő: 2035-re Belgiumban (24%), Portugáliában (25%), Svédországban (24%), sőt Olaszországban (29%) és Németországban (30%) is a lakosság több mint egynegyedét képviselik majd. A nagyon idős emberek relatív aránya a teljes népességben gyorsabban nő, mint az Európai Unió népességének bármely más szegmense. Így a 80 évnél idősebbek aránya az EU-28-ban 2015 és 2080 között kétszeresére, vagy még annál is többre, 5,4%-ról 12,7%-ra fog megugrani.

Egyre gyakoribb, hogy az idősek a házastárs halálát követően egyedül élnek, mivel a generációk közötti együttélés csökkenő tendenciája, valamint a felnőtt gyermekek és családjaik közötti növekvő földrajzi távolság miatt egyre ritkább a rokonok együttélése.

¹ Mindegyik fogalomhoz tartozik egy preferált terminus és tetszőleges számú nem preferált, illetve rejtett terminus az ESCO mindegyik nyelvén.

² Az Európai Parlament és a Tanács 2005. szeptember 7-i 2005/36/EK irányelve a szakmai képesítések elismeréséről: <https://eurlex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32005L0036>

³ Lebrun (2020).

⁴ Eurostat, Adatok a népesség struktúrájáról és idősödéséről, 2020. augusztus.

A PHS két aspektusa, a közvetlen gondozás és a nem közvetlen gondozás különbségeket, hasonlóságokat és kiegészítő jellegeket mutat. Európában hagyományosan a közvetlen gondozással kapcsolatos szolgáltatásokat a szociálpolitikák gyűjtőfogalma alá sorolják, ezért azokat állami szervek finanszírozzák. Ugyanakkor a háztartásokkal kapcsolatos szolgáltatásokat az új formális munkahelyek létrehozására, a nem bejelentett munka csökkentésére és a fizetetlen tevékenységek csökkentése révén a munkaerőpiaci részvételének növelésére irányuló foglalkoztatási politikák fedik le.

E két eltérő jogi keretrendszer ellenére ugyanazon szolgáltatás (pl. otthoni takarítás) az eltartott személyek számára nyújtott ellátás részeként, vagy más társadalmi-gazdasági perspektívákból a nem eltartott személyek számára is elérhető szolgáltatásként tekinthető. Figyelembe véve a közvetlen gondozási és nem közvetlen gondozási tevékenységek megkülönböztetésének nehézségeit, a kedvezményezett státusza ezért nagyon fontos, és hozzájárulhat a szolgáltatás jellegének meghatározásához.



A PROFESSZIONALIZÁCIÓ HOZZÁADOTT ÉRTÉKE A PHS-ÁGAZATBAN

1 - Minőség

A professzionalizáció garantálja a szolgáltatás magasabb színvonalát, és világosan meghatározza a közvetlen gondozási és nem közvetlen gondozási tevékenység során végzett feladatokat.

A PHS-munkavállalóknak mind a technikai készségeket (mint például az alapvető higiéniai szabályok ismerete, a speciális termékek használata és a veszélyes kémiai reakciók megelőzése, a kiszolgáltatott emberek gondozásához szükséges készségek, a szakmai önismeret és a foglalkozási kockázatok megelőzése), mind pedig az interperszonális készségeket el kell sajátítaniuk (mint például a diszkréció, a bizalom, az autonómia és a felhasználói igényekhez való alkalmazkodás).

Ez segíti a felhasználókat annak megértésében, hogy saját maguk helyett a szolgáltatásokban érdemesebb a munkavállalókra támaszkodniuk. A professzionalizáció tehát a minőség javulásához vagy a nyújtott szolgáltatások gyarapodásához vezet, és ezért elengedhetetlen eleme a bérek javulásának.

2 – Biztonság

A professzionalizáció garantálja a szolgáltatásnyújtás nagyobb biztonságát:

- A helyes mozdulatok elsajátítását az esések elkerülése érdekében; a megfelelő termékek használatát,
- A szakmai kiégés elkerülését és a családok igényeinek keretek közé szorítását egy olyan ágazatban, ahol nehéz meghúzni a szakmai élet és a magánélet közötti határt.

3 - Elismerés

A professzionalizáció a PHS-munkavállalók számára elengedhetetlen. A méltóság és integritás védelmével, a tisztességes munka és szociális jogok biztosításával a munkavállalók elismeréséhez vezet; Európai szinten annak felismerése, hogy társadalomgazdasági és társadalmi hozzáadott értékkel bír, valódi szakmákról beszélünk.



ESETTANULMÁNYOK



FRANCIAORSZÁG:

Az Iperia⁵ a közvetlen foglalkoztatási ágazat professzionalizációjának francia szakértői platformja, amelynek küldetése a képzési ajánlatok és a professzionalizációs eszközök létrehozása és fejlesztése a munkavállalók három típusa számára. Ezek az eltartottak segítői, a gyermekgondozók (mindkettő a közvetlen gondozási ágazathoz tartozik) és a háztartási alkalmazottak (nem közvetlen gondozás). A közelmúltban az Iperia egy, a fogyatékossgal élők otthoni segítségnyújtásának sajátosságait ismertető képzési programot hívott életre szakemberek számára.

Franciaországban életkora vagy fogyatékossga miatt 430 000 eltartott dönt úgy, hogy közvetlenül alkalmazza az őt mindennap segítő gondozót. A 2005. évi törvény óta a közvetlenül érintettek számára otthonukban jó feltételek mellett élni kétségtelenül könnyebb és kevésbé kockázatos, mint korábban. A hivatásos gondozó munkavállalók maguk is kifejezték a professzionalizáció iránti igényüket az felhasználók otthonában dolgozó gondozó munkavállalóktól speciális készségeket megkövetelő, fogyatékossgal élők segítéséhez és támogatásához. A szolgáltatások biztonságossá tétele és kiigazítása magában foglalja a szakemberek képzését a fogyatékossgal élők otthoni gondozásának sajátosságai terén. A jelenlegi szakképesítési tanúsítványok Ápoló asszisztensi, Gyermekgondozási asszisztensi és Életsegítői képesítésekre vonatkoznak, azonban a szükséges készségeket nem fedik le teljes mértékben. Következésképpen a három titlussal társított fogyatékossgai szakterület (Specialization Handicap) létrehozása megfelelő válasz.

A fogyatékossgal élő személyek gondozásának szakterülete támogatja az erre a lakosságra szakosodott ellátást, amely kíséri a fogyatékossgal élő személyeket életük során. A három készségblokkból álló tanfolyam időtartama 174 óra.

Az egész életen át tartó tanulás európai képesítési keretrendszere (EKKR) szerinti 3. szintű képesítésen alapul, és elősegíti az alapvető ismeretek megszerzését a fogyatékossgal élő gyermekek vagy felnőttek otthoni gondozásához, a fogyatékossgal élő személyhez fűződő kapcsolat sajátosságait figyelembe véve. A „Fogyatékossgai” képzéshez kapcsolódó tevékenységi és készségkeretek kizárják az orvosi ellátást és a „gondozás módjára” összpontosítanak, vagyis a fogyatékossgal élő személy közvetlen környezetének gondozására és közérzetének javítására.

Franciaországban a képzési ajánlatot a foglalkoztatási modellől teszik függővé: közvetlen foglalkoztatásban álló vagy szolgáltató által felvett munkavállalókról van-e szó. Megfigyelték azt is, hogy egy eltartott (idős vagy fogyatékossgal élő) személy háztartásában legtöbbször egyetlen munkavállaló látja el mind a közvetlen gondozási, mind a nem közvetlen gondozási feladatokat (a gondozott emelése, általános ellátása, takarítás, étkezés előkészítése) kapcsolatos összes feladatot is, ezért az integrált megközelítést részesítették előnyben. A munkavállalók ezért rövid tanfolyamokon vagy szakképesítéseken vehetnek részt, amelyek során mind a közvetlen gondozási, mind a nem közvetlen gondozási tevékenységekről egyaránt szereznek ismereteket, hogy ezeknek köszönhetően hatékonyan beavatkozhatnak az adott sajátos háztartástípusba. Ez a megközelítés a felhasználói igények pragmatikus szemléletéből fakad.

Szolgáltatók:

- A PHS-szervezeten belül működő és kiszolgáltató személyeket (idősek vagy fogyatékossgal élők és 3 év alatti gyermekek) kiszolgáltató PHS-munkavállalóknak oklevelekkel vagy képesítésekkel, vagy legalább 3 éves tapasztalattal kell rendelkezniük. A vezetőknek külön oklevelekre is szükségük van. Ezért számos PHS-szervezet jelentős képzési programokat indított, különféle módszerek mentén: „klasszikus” nappali képzések, egyszemélyes felkészítés, oktatóanyagok, e-tanulás stb. Ezek a képzések az alapkészségektől (az EKKR 1. szintje) a mesterképzésig (az EKKR 7. szintje) terjednek. Ezeket a képzési programokat házon belül vagy külső képzési szervezetek által biztosítják.

⁵ <https://www.iperia.eu/>

- Noha más PHS munkákhoz, például háztakarításhoz, kertészkedéshez vagy 3 éves vagy annál idősebb gyermekek számára nyújtott gyermekgondozáshoz nincs szükség diplomára vagy képesítésre, sok PHS-szervezet képzési alkalmazottait annak érdekében, hogy magasabb szintű szolgáltatásokat biztosíthassanak a képzetesebb alkalmazottaiknak köszönhetően.
- A PHS-szervezetek felkérést kaptak, hogy írják alá a NOVA nemzeti alapokmányát, amelyet a Gazdasági és Pénzügyminisztérium irányít. Az aláírók hozzáférést kapnak a különféle eszközökhöz, amelyek támogatják őket a szolgáltatás minőségének javítását célzó kezdeményezéseikben.
- Alternatív megoldásként a PHS-szervezetek dönthetnek úgy is, hogy kifejezetten a PHS számára kifejlesztett tanúsítási szabványokat alkalmazzák. Jelenleg négy tanúsítási szabvány létezik az ágazatban: Az NF Services „Személyes szolgáltatások otthon”, a Qualicert „Szolgáltatások magánszemélyeknek”, a Qualisap és a Cap’Handéo-SAP. Elfogadásukkal a PHS-szervezetek önként vállalják, hogy megfelelnek a magas minőségi követelményeknek és tevékenységük rendszeresen ellenőrzésének.

A PHS-vállalatok nemzeti szakmai ágának szereplői aktívan részt vesznek a PHS-munkavállalók professzionalizációjának fejlesztésében. A szolgáltatások integrált kínálatán dolgoznak, és szorosabb együttműködést szorgalmaznak a különböző, otthoni beavatkozást igénylő különböző foglalkozások között annak érdekében, hogy ezeket a foglalkozásokat vonzóbbá tegyék. Évente mintegy 3000 új munkavállalót képeznek a duális képzési rendszernek köszönhetően.

Közvetlen foglalkoztatás:

A szociális párbeszéd lehetővé tette az egyes családi munkáltatók által fizetett törvényi hozzájárulások mellett egy hagyományos munkáltatói járulék létrehozását, amely az ágazatban dolgozók szakmai képzésére irányul. Ennek az alapnak a segítségével a közvetlen foglalkoztatási ágazat képes volt megvalósítani a professzionalizációs politikát, ágazati diplomával és a továbbképzési modulok széles választékával, amely a családban végzett munka legelső órájától elérhető. A gyermekgondozóknak a gyermekek gondozásához engedéllyel kell rendelkezniük. Ennek megszerzéséhez előzetesen egy 120 órás képzésen kell részt venniük.

A szociális párbeszéd a következőket tette lehetővé:

- A munkavállalók számára lehetőséget teremtett arra, hogy az első ledolgozott órától számítva évente egy 58 órás képzésen vehessenek részt, meghatározott korhatár vagy minimális heti munkaidőre vonatkozó kikötés nélkül.
- Egyszerű képzési regisztrációt kínál a magánmunkáltatók és munkavállalók számára. A képzés nem a munkaszerződéstől, hanem magától a munkavállalótól függ.
- A munkavállalók nulla költsége és a munkáltatók amortizált költsége a havi szociális hozzájárulásaik alapján, amely magában foglalja a képzés költségének kifizetését, a képzés alatti teljes bér kifizetését és a felmerülő megélhetési költségekhez (szálloda, utazás, vendéglátás) való fix hozzájárulást. Ez az utolsó intézkedés lehetővé teszi a munkavállalók számára, hogy érvényesítsék jogait anélkül, hogy aggódniuk kellene helyettesítésük miatt, ami központi akadályt jelent az ágazatban történő képzés megkezdésében.
- Pénzügyi támogatás a jogosítvány megszerzéséhez és a gyakorlati órákhoz.

A célzott professzionalizációs keretrendszer létrehozásával együtt az ágazat valóságához igazított képzési ajánlat került bevezetésre az ágazat vonzerejének növelésének és a PHS-munkavállalók számára szükséges készségek felismerésének lehetővé tétele érdekében.

SVÉDORSZÁG

A hosszú távú gondozás esetében az engedélyeket, az árakat és az előírások betartását az önkormányzatok határozzák meg és ellenőrzik, még a magánszolgáltatók esetében is. Az Egészségügyi és Jóléti Hivatal (NBHW) által évente végzett felhasználói elégedettségi felmérés a svéd hosszú távú gondozás minőségi felmérésének legelterjedtebb eszköze. Ezenkívül a Svéd Szabványügyi Intézet 2015 óta két, A megszokott otthoni környezetben és bentlakásos intézményekben élő, átfogó ellátást igénylő idős emberek gondozásának, szolgáltatásainak, ápolásának és rehabilitációjának minőségi normáját alkalmazza. Az elmúlt években néhány önkormányzat képzési programokat dolgozott ki a foglalkoztatott gondozók számára, de nincsenek minimális képzési előírások. A gondozók több mint 75%-a tud felmutatni legalább egyéves formális képzést.

A nem közvetlen gondozási oldalon egyes magánvállalkozások, amelyek az Almega, a kollektív szerződésben részt vevő munkáltatók reprezentatív szövetsége nevében regisztráltak, úgy döntöttek, hogy saját maguk képezik ki munkavállalóikat az alapvető feladatokra, vagy pedig a szociális partnerek által 1985-ben elindított kétoldalú képzési szervezet, az SRY (Servicebranschens Yrkesnämnd) képzéseire támaszkodnak.

BELGIUM

A belga szolgáltatási utalványok rendszerében az ágazati kollektív szerződés előírja, hogy minden szolgáltatási utalványt nyújtó vállalatnak évente legalább 12 órás vagy 2 napos képzést kell biztosítania alkalmazottaik számára (a munkavállalók teljes munkaidejének egyenértéke alapján számítva). Ezt a kötelező képzést részben a regionális és ágazati képzési alapok finanszírozzák.

Az Ágazati Képzési Alapot (Fonds de Formation Sectoriel Titres-Services / Sectoraal Vormingsfonds Dienstencheques) a szociális partnerek 2009-ben hozták létre. Ez a 322.01 sz. Vegyes Bizottságba tartozó valamennyi munkavállaló és vállalat képzési politikájának kialakításához járul hozzá. Mint ilyen, biztosítja az ágazat képzési igényeinek kielégítését, és megkönnyíti az érdekelt felek képzési erőfeszítéseit. A regionális finanszírozás mellett az Ágazati Képzési Alap fedezi a szolgáltatási utalványok új munkavállalóinak 9-18 órás képzési költségeit. Az Ágazati Képzési Alap ezenkívül számos projektet vezet, például egy Fenntarthatósági Alapot, amelynek célja a PHS-ben hozzáférhető és kivitelezhető munka tudatosságának növelése, és amelynek első kampánya (2019-ben) a megfelelő felszerelések ellátására összpontosított. Egy másik projekt a „My Perfect Day” egy digitális tanulási platform létrehozásán dolgozik. Célja, hogy új képzési eszközöket nyújtson a szolgáltatási utalványrendszer munkavállalói számára, és egyúttal információs platformként szolgál a szolgáltatási utalványrendszer potenciális munkavállalói számára is.

NÉMETORSZÁG

Németországban nincs valódi állami politika a PHS támogatására, ezért továbbra is a nem bejelentett munka dominál. Ennek okán a „Háztartási szolgáltatások professzionalizációja és minőségbiztosítása” nevű német kompetenciaközpont jelenleg általános felülvizsgálatot folytat arról, hogyan lehetne a PHS-ágazatban alkalmazni a professzionalizációs politikát.

A fő cél a sikeres folyamatban lévő projektek folytatása és továbbfejlesztése.

- A kompetenciaközpont 2020-ban kezdeményezte a háztartáshoz kapcsolódó szolgáltatások szakembereinek minősítésére vonatkozó keretrendszer továbbfejlesztését. Ennek érdekében különféle szakértőket vonnak be. A fő lendületet a gyakorlatban eddig megszerzett tapasztalat adja. A DGH (German Society for Home Economics) keretrendszerével a kompetenciaközpont első finanszírozási szakaszában jelentősen hozzájárultak a háztartással kapcsolatos szolgáltatások szakembereinek egységes és elismert képzési alapjához.
- A kompetenciaközpont jelenlegi tervei szerint stratégiákat kínál kidolgozni a háztartási szolgáltatások kínálati oldalán meglévő különböző érdekelt felekkel. Ennek alapján középtávon egy országos cselekvési program létrehozása szükséges.
- A „Szakképzett munkavállalók biztonsága a háztartási szolgáltatások professzionalizációjával” című kísérleti projekt, amely a német szövetségi család-, idős-, női- és ifjúságügyi minisztérium finanszírozásával 2017 márciusa óta két különböző helyszínen fut Németországban és a tervek szerint 2021 júniusáig tart, továbbra is fontos eredményeket hoz. Célja, hogy az állami munkaerőpiaci politikákat a háztartási szolgáltatások kínálatához és keresletéhez igazítsa, és ezért egy olyan keretrendszert dolgozzon ki a szakterületek szakképesítésére, amely a szakemberek egységes és elismert képzési alapjához vezet. Ezzel a kompetenciaközpont elősegíti majd a háztartási szolgáltatások utalványainak országos bevezetését. Ennek a modellnek a kiegyensúlyozása egy másik tervezett munka fókuszát képezi, amely például kritériumok kidolgozását célozza azon vállalatok számára, amelyek jogosultak részt venni a nemzeti utalványmodellben.

OLASZORSZÁG

Olaszországban az Ebincolf a Munkáltatók és Családi Munkavállalók Országos Kétoldalú Ügynökségét 2002 decemberében hoztak létre a háztartási munka azon legrepresentatívabb munkáltatói és munkavállalói szervezeteinek nemzeti szövetségei, amelyek aláírták a házimunkáról szóló nemzeti kollektív szerződést.

A hatóság a következő feladatokat látja el: megfigyelőközpont létrehozása és a háztartási alkalmazottak foglalkoztatási helyzetének felmérése; az átlagos szokásos kereset kiszámítása; a nemzeti kollektív szerződés végrehajtási szintjének felmérése a különböző régiókban és területeken, valamint a migráns munkavállalókra vonatkozó szabályozások értékelése; a háztartási alkalmazottak jölléti és szociális helyzetének és képzési szükségleteinek leellenőrzése (az Ebincolf minden évben több képzési programot finanszíroz a háztartási alkalmazottak számára); munkavédelmi elemzések és javaslatok benyújtása. Ezzel kapcsolatban az Ebincolf öt dokumentumot tett közzé a háztartási ágazat munkahelyi biztonságáról: a háztartás takarításáról és a higiéniáról; a háztartások áramellátásával kapcsolatos kockázatmegelőzésről; a háztartások gázellátásával kapcsolatos kockázatmegelőzésről; a létrára vagy székre állást igénylő tevékenységekkel kapcsolatos kockázatok megelőzéséről; valamint a nehéz súlyok emelésével kapcsolatos kockázatmegelőzésről.

Az Ebincolf révén a szociális partnerek továbbá az UNI műszaki szabványainak megfelelő új tanúsítványokon (Certicolf) dolgoznak.

EUROPAI PROJEKTEK

A „Pour la Solidarité” szakértői csoport által 2017 és 2019 között vezetett **atHOME**⁶ európai projekt, az idősek gondozóinak munkakörülményeire, és ezen felül azokra a módokra összpontosított, amelyek lehetővé teszik az idősek számára, hogy minél tovább és jó körülmények között otthonaikban maradhassanak. A támogatás biztosítása érdekében a gondozók képzési eszközei kulcsfontosságú paraméterek. Az atHOME projektet a Francia Vöröskereszt koordinálta spanyol, portugál és belga partnerek segítségével, és része az Erasmus + programnak, amely hozzáférést biztosít képzési eszközökhöz az otthoni segítők számára.

A projekt két érdekes eszközt indított el a hosszú távú gondozás területén az otthoni segítők számára:

- egy mobil alkalmazás a munkaidő és az eltartott személyek ellátására vonatkozó orvosi információk rögzítésére;
- 12 szakismeret köré szervezett professzionalizációs program a gondozók számára.

Az európai **PRODOME**⁷ projekt célja a háztartási alkalmazottak professzionalizációjának fejlesztése Európában, elsősorban egy, a háztartási alkalmazottak jelenlegi igényeihez igazított képzési program kidolgozása mentén. A háztartási munkáltatókat (Franciaország és Olaszország) vagy alkalmazottaikat (Spanyolország) képviselő szociális partnerből és a szakosodási terület tagjából álló projektpartnerek arra törekedtek, hogy egy tanúsítási referenciaértéket építsenek ki a háztartási munkavállalók profiljához.

A képzés a „vegyes tanulási” módszert alkalmazta, és 2019-ben két kísérleti országban tesztelték: Spanyolországban és Olaszországban. A transzverzális (például a háztartásban alkalmazott informatikai vagy „zöld” készségek) és a speciális kompetenciák is helyet kaptak.

Az Erasmus+ program által finanszírozott, 2019 októberében lezárult projekt képet festett a háztartási alkalmazottak helyzetéről Európában: főleg láthatatlan munkavállalók, többnyire nők, akiknek néha nincs hozzáférésük a szociális jogokhoz, és szociális védelem nélkül dolgoznak. Az országok között nagy különbségek vannak. A projekt összekapcsolta a bejelentett munkát támogató közpolitikák és a háztartási munka ágazatának népszerűsítési és elismerési kérdését.

A projekt eredményeként létrehozták a munkavállalók számára négy nyelven szabadon hozzáférhető, a háztartási alkalmazottak profiljához és igényeihez alkalmazkodó kilenc modulon és gyakorlati tapasztalatokon alapuló PRODOME képzési csomagot. A képzés lehetővé teszi a résztvevők számára, hogy a speciális igényeknek megfelelő célzott szolgáltatásokat kínáljanak. A nyilvánosság előtt való bemutatása előtt a képzést Olaszországban és Spanyolországban tesztelték.

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

⁷ <https://www.prodome.eu/>



**POZITÍV
EREDMÉNYEK**

1 - A minőségi szolgáltatásnyújtás javítása

A koragyermekkorai gondozás esetében a PHS-munkavállalók képességeinek fejlesztése a jóllét és a biztonság garanciája. Az idősek gondozása esetében a speciális technikai és interperszonális készségek az otthoni önállóság elvesztésének maximális megelőzését, lelassítását majd támogatását segítik: az otthon biztonságossá tétele, a gondozott személy szokásainak és magánéletének tiszteletben tartása, az idős személyek ösztönözése és segítése a feladataik elvégzése helyett, a támogatás megfigyelése és folyamatos kiigazítása a képességek változásával stb.

2 - Az ipar vonzereje

A demográfiai változásokkal a professzionalizáció vonzó eszköz a készségek és a munkaerőhiány kockázatának kezelésére, mivel a jövőbeli kihívások a szakemberek, és különösképpen a függő helyzetben lévő személyek otthoni támogatásában jártas szakemberek nagyobb számát követelik meg. Az otthoni gondozás tekintetében - amely, mint tudjuk, egy növekvő iparág növekvő igényekkel - meg kell fontolnunk az otthoni gondozásra szabott, de sokféle átadható készséget kínáló képzést. Az Európai Foglalkoztatáspolitikai Megfigyelőközpont (EPEO) 2015-ös jelentése kifejezetten az EU tagállamait vizsgálta, és azt ajánlotta, hogy megnövekedett munkanélküliség idején (mint például a COVID-19 utáni helyzet) a képzés tartalmazzon olyan általános és hivatási készségeket, amelyek az alacsonyan képzett és tartósan munkanélküli felnőtteket célozzák meg. Például elsősorban nem feltétlenül egyértelmű, hogy egy otthoni gondozónak miért lehet szüksége számítógépes és digitalizációs ismeretekre. Ha azonban ezek olyan tevékenységekben is tudják a végfelhasználókat támogatni, mint az online banki ügyintézés vagy az online adóbevallások, akkor az otthoni gondozásban dolgozók még nagyobb segítségükre lehetnek. Az otthoni gondozásban dolgozók bekapcsolódhatnak az online álláskeresésbe és munkavállalói hálózatokba is. A digitalizáció csak egy példa az általános készségekre, amely jelentősen javára válik az otthoni gondozásban dolgozóknak.

A képzés és a képesítés lehetővé teszi a nők számára, hogy fejlesszék karrierjüket és pályájukat a PHS ágazatában, vonzóvá teheti a PHS-szakmákat a férfiak számára is és emellett a migráns népeiséget is bevonhatja és erősítheti integrációjukat.

3 - Jobb elismerés

A PHS munkahelyek gazdasági és társadalmi értéke egyértelműnek tűnik, de a munkavállalók szakmai készségeit fejleszteni kell a társadalmi elismerés és a rájuk támaszkodó háztartások számára nyújtott minőségi szolgáltatások biztosítása érdekében. A PHS-munkavállalók professzionalizációja Európában hozzájárul mind a szolgáltatások folyamatosan változó családi igényeihez való hozzáigazításához, mind pedig ahhoz, hogy a társadalom felismerje, hogy a szükséges tulajdonságok a szakmai készségek körébe tartoznak. Az érzelmi munka elismerése szintén elengedhetetlen az otthoni gondozókról alkotott kép javításához. A munkavállalók jelentős mennyiségű érzelmi és kapcsolati munkát vállalnak a végfelhasználók mellett végzett tevékenységeik során, amelyet gyakran természetesnek vesznek. Az otthoni gondozást végzők napi kapcsolatban állnak a végfelhasználókkal, és ez a kapcsolat sokszor olyan, mint amilyen a végfelhasználóknak talán még a saját családjukkal sincs. Fontos megjegyezni azt is, hogy a halál és a gyász gyakran a munka részét képezik, és az érintett munkavállalók nem kapják meg a megfelelő figyelmet vagy a veszteség kezeléséhez szükséges időt. Szükséges annak hivatalos elismerése, miszerint ez a munka nehéz és kifejezett érzelmi készségeket igényel.

4 - Egészség és Szabványok

A PHS-ben végzett munka kockázatokkal jár: tisztítószerek toxicitása, a gyermekek vagy az eltartott idős emberek mindennapos emelgetése miatti mozgásszervi rendellenességek, a házimunka nehézségei, valamint az érzelmi elkötelezettség, amely sok gondozási és segítségnyújtási kapcsolatban elengedhetetlen. A háztartások és az egyének elvárásainak való megfelelés érdekében, valamint saját védelmük és a foglalkozási megbetegedések vagy munkahelyi balesetek megelőzésének elsajátítása érdekében a PHS munkavállalóinak speciális szakmai készségeket kell fejleszteniük.

5 – Humán Tőke

A PHS-dolgozók készségeinek fejlesztése tehát a leghatékonyabb módszer a magas emberi hozzáadott értéket képviselő valódi munkahelyek kialakításának biztosítására, és a legjobb módja annak, hogy mindenki elismerje, hogy ezek a munkák fizetést, szociális védelmet és szakmai elismerést érdemelnek, különös tekintettel arra, hogy egy olyan ágazatról van szó, ahol a nem bejelentett munka túlsúlyban van. A professzionalizáció lehetővé teszi a gondozók elszigeteltsége elleni küzdelmet is: az európai állampolgárok 10-25%-a vállal informális gondozói szerepet, amelynek aránya országonként jelentősen eltérhet. Az alkalmazott fogalommeghatározások és a bevezetett intézkedések miatt ezeket a munkavállalókat gyakran nem ismerik el.

Az informális (vagy családi) gondozókat megkülönböztetik a háztartási alkalmazottaktól. Az Eurocarers egyértelmű meghatározást kínál az azonosításukhoz: „Az informális gondozók olyan személyek, akik krónikus betegséggel, fogyatékkal vagy más tartós egészségügyi vagy gondozási igénnyel élőknek nyújtanak (általában térítésmentesen) gondozási szolgáltatásokat, a szakmai vagy hivatalos kereteken kívül”. Az informális gondozók vagy az önkéntes gondozók általában nők, gyakran idősebbek. Az EU-28-ban a nők 18%-a gondozói tevékenysége miatt nem dolgozik. Franciaországban ez az arány a legalacsonyabbak között van (9%), de Spanyolországban már 25%, Olaszországban 22% és Németországban 15%.⁸

Az elszigeteltség azonban nemcsak az informális munkavállalókat érinti; az otthoni gondozók általában elszigeteltségtől szenvednek. Elszigetelt munkakörnyezetben dolgoznak, és nagyon kevés kapcsolatuk van más, otthoni gondozásban dolgozó munkavállalóval. 2016-ban a Francia Nemzeti Szolidaritási Alap az Autonómiaért (CNSA) létrehozta az „Életsegítők hálózatát”. Ez egy professzionalizációs program (5 darab, egyenként 3 órás tanfolyam), amelynek alapja a társak közötti szakmai gyakorlatokról folytatott eszmecsere, egy segítő irányításával. Lehetővé teszi az életsegítők számára, hogy tudatosítsák tevékenységük szakmai jellegét, kezdeményezhessék már megszerzett ismereteik elismertetését, előkészítsék az utat más képzések előtt és szakmai hálózatot építhessenek ki.

El kell ismerni azokat a készségeket, amelyeket a gondozók önkéntes gondozóként szerzett tapasztalataik során elsajátítanak, és hozzáférést kell biztosítani nekik olyan képzésekhez, amelyek lehetővé teszik számukra, hogy jobb körülmények között gyakorolhassák szerepüket.

Olyan mechanizmusokat kell bevezetni, amelyek mindamelllett, hogy elismerik segítségük fontosságát, nem zárják őket gondozói szerepükbe.

⁸ Eurocarers, gondozók és képzéshez való hozzáférés: az EU-országok általános felmérése, a TRACK projekt keretében készített jelentés: <https://eurocarers.org/track-2/>

A hatóságoknak sürgősen cselekedniük kell e munkahelyek hozzáadott értékének támogatása érdekében, hogy szembe tudjanak nézni az elkövetkező demográfiai és társadalmi kihívásokkal.



JAVASLATOK:

- 1. BIZTOSÍTANI KELL A PHS-MUNKAVÁLLALÓK SZÁMÁRA A SZAKMAI KÉPZÉSEKHEZ VALÓ HOZZÁFÉRÉST**, amely lehetővé tenné számukra, hogy elképzeléseik és életcéljaik alapján építsék fel saját karrierjüket, még akkor is, ha ez a jelenlegi foglalkozásukhoz (vagy a PHS-hez tartozó foglalkozáshoz) közvetlenül nem kapcsolódó képzésekhez való hozzáférést is magában foglal.
- 2. ADAPTÁLT KÉPZÉSI PROGRAMOKAT ÉS KÉSZÉGTANÚSÍTÓ RENDSZEREKET KELL LÉTREHOZNI**, amelyeknek figyelembe kell venni a magánháztartások sajátosságait, támogatniuk kell az új készségeket és javítaniuk kell a korábbi eredményeket. A professzionalizációt a készségek elsajátításának különféle módszerein keresztül kell elérhetővé tenni: gyorsított képzések (célzott modulok, szakképzés, a korábbi tanulás elismerése stb.), külön figyelemmel a különösen kiszolgáltatott munkavállalókra, például a dokumentált vagy nem dokumentált migránsokra.
- 3. MEG KELL ERŐSÍTENI A SZOCIÁLIS PÁRBESZÉDET** Támogatni kell a jobb professzionalizáció érdekében folytatott kollektív szerződéseket, e munkák fontosságának növelése és a szakmai fejlődési lehetőségek érdekében. Ahol kollektív tárgyalások folynak, ott a foglalkoztatási feltételek jobban meghatározhatók és strukturáltabbak, és ez a kínált szolgáltatások minősége révén mind a munkáltatóknak/felhasználóknak, munkakörülményeik és szakképzésük révén pedig mind a munkavállalóknak előnyös.
- 4. Proaktív módon FEJLESZTENI kell a PHS különböző pilléreihez igazodó ÁGAZATOK KÖZÖTTI KÉSZSÉGEKET:**
 - Zöld készségek a takarításhoz, a környezet vagy az egészség károsítása nélkül;
 - Kapcsolati és autonóm készségek a kérések megértéséhez, a változó igények előrejelzéséhez és a megfelelő javaslatok meghozatalához a gyermek növekedésével vagy az idős ember autonómiájának elvesztésével stb.
 - Digitális készségek a foglalkoztathatóság fejlesztéséhez, az idős emberek adminisztratív formáságainak teljesítéséhez, a háztartásban használt otthoni automatizálási eszközökhöz (okos készülékek, e-egészségügy) való alkalmazkodáshoz.



A projektet az
Európai Unió támogatja.
(Ad-PHS - VS/2018/0344)