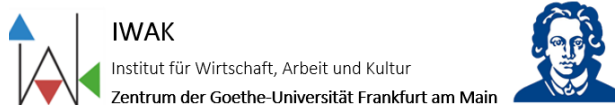


**PRISPÔSOBENÉ
USMERNENIA:
PROFESIONALIZÁCIA
PRACOVNÍKOV PHS**

ALPHS
Advancing Personal and Household Services



Partneri



Tento dokument odráža iba názory svojich autorov a Európska komisia nenesie zodpovednosť za akékoľvek použitie informácií, ktoré sú v ňom uvedené.



Tento projekt je financovaný
Európskou úniou.
(Ad-PHS - VS/2018/0344)

Profesionalizácia pracovníkov PHS je pre krajiny EÚ rozhodujúca:

- Na vytvorenie legálnych pracovných miest, ktoré podporujú zraniteľné skupiny obyvateľstva (staršie osoby, osoby so zdravotným postihnutím) a rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom;
- Na získanie uznania pre milióny pracovníkov PHS a ochranu ich dôstojnosti a integrity poskytovaním dôstojnej práce a základných sociálnych práv;
- Na rozvoj zručností pracovníkov PHS, ktoré im umožňujú poskytovať vysoko kvalitné služby pre domácnosti;
- Na uznanie na európskej úrovni povolání a zodpovedajúcich kvalifikácií, ktoré plnia potreby domácností.



KLÚČOVÉ DEFINÍCIE POJMOV A KLÚČOVÉ POJMY

DEFINÍCIE

1 -Profesionalizácia

V celom tomto dokumente je **profesionalizácia** pracovníkov definovaná ako prostriedok na získanie alebo zabezpečenie uznania ich profesionálnych zručností a na ich začlenenie do profesionálneho kariérneho postupu: učenie sa remeslu, získanie nových zručností na zabezpečenie nepretržitého rozvoja ich zamestnateľnosti, zmenu pracovného miesta a profesionálneho rozvoja. V PHS bude profesionalizácia zahŕňať počiatočné aj odborné vzdelávanie.

2 -Profesionálny profil

Profesionálny profil (alebo profil povolania) pozostáva z vysvetlenia povolania vo forme popisu, poznámky o rozsahu a definície. Ďalej uvádza zoznam vedomostí, zručností a kompetencií, ktoré odborníci považujú za relevantné. Je to v skutočnosti súbor všetkých kompetencií na popísanie konkrétnej práce alebo organizačnej úlohy. Profesionálny profil možno opísať aj ako súbor správania požadovaného od zamestnancov v rámci ich organizačnej role. Európska komisia prostredníctvom svojho portálu európskej klasifikácie zručností/kompetencií, kvalifikácií a povolání (ESCO) vytvára hierarchickú štruktúru vzťahov medzi povolaniami s príslušnými profesionálnymi profilmi.¹

3 -Profesionálne kvalifikácie

Ide o kvalifikácie potvrdené dokladom o formálnej kvalifikácii, osvedčením o odbornej spôsobilosti alebo odbornej praxi.² Európsky kvalifikačný rámec (EQF) je spoločný európsky referenčný rámec, ktorý bol vyvinutý s cieľom zvýšiť čitateľnosť a zrozumiteľnosť kvalifikácií v rôznych krajinách a systémoch. Je koncipovaný ako dôležitý nástroj na podporu cezhraničnej mobility študentov a pracovníkov a celoživotného vzdelávania v celej Európe.

KLÚČOVÉ POJMY

V roku 2020 sa odhadovalo, že PHS **predstavovali 6,3 miliónov legálnych pracovných miest v EÚ**, čo predstavuje 3,4% z celkovej zamestnanosti.³ Očakáva sa, že sektor PHS v nasledujúcich desaťročiach porastie, najmä v dôsledku starnutia európskej populácie a zvýšenia účasti žien na trhu práce.

K 1. januáru 2019 predstavovali ľudia vo veku 65 rokov a viac 20,3% európskej populácie,⁴ s výraznými rozdielmi v závislosti od krajín (22% v Taliansku a Grécku, 21% v Nemecku a 13% v Írsku). Prognózy populácie Eurostatu ukazujú, že podiel starších osôb sa výrazne zvýši: v roku 2035 budú predstavovať takmer štvrtinu populácie v Belgicku (24%), Portugalsku (25%), Švédsku (24%) a ešte viac v Taliansku (29%) a v Nemecku (30%). Relatívny podiel veľmi starých ľudí na celej populácii postupuje rýchlejšie ako ktorýkoľvek iný segment populácie Európskej únie. Očakáva sa teda, že podiel starších osôb nad 80 rokov v EÚ-28 sa v rokoch 2015 až 2080 minimálne zdvojnásobí, pričom stúpne z 5,4% na 12,7%.

Starší ľudia žijú čoraz častejšie sami, pretože bývanie u príbuzných býva menej časté kvôli úmrtiu manžela/ manželky, trendu menšieho spolužitia medzi generáciami a zväčšujúcej sa geografickej vzdialenosti medzi dospelými deťmi a ich rodinami.

¹ Každý koncept povolania obsahuje jeden preferovaný výraz a ľubovoľný počet nepreferovaných výrazov a skrytých výrazov v každom z jazykov ESCO.

² Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2005/36/ES zo 7. septembra 2005 o uznávaní odborných kvalifikácií: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32005L0036>

³ Lebrun (2020)

⁴ Eurostat, Populačná štruktúra a starnutie, august 2020.

Obe strany PHS, súvisiace aj nesúvisiace so starostlivosťou, poukazujú na rozdiely, podobnosti a prvky komplementárnosti. Služby súvisiace s starostlivosťou sa tradične v Európe považujú za zastrešené sociálnymi politikami, a preto sú financované verejnými orgánmi. Na služby súvisiace s domácnosťou sa však vzťahujú politiky zamestnanosti zamerané na vytváranie nových formálnych pracovných miest, znižovanie nelegálnej práce a zvyšovanie účasti žien na trhu práce znižovaním neplatených činností.

Napriek týmto dvom odlišným právnym rámcom možno tú istú službu (napr. upratovanie domácnosti) považovať za súčasť celkovej starostlivosti poskytovanej závislej osobe alebo ju možno poskytovať nezávislým osobám s inými sociálno-ekonomickými perspektívami. Vzhľadom na ťažkosti pri rozlišovaní medzi činnosťami súvisiacimi a nesúvisiacimi so starostlivosťou je preto postavenie príjemcu dôležité a môže prispieť k definovaniu povahy služby.



**PRIDANÁ HODNOTA
PROFESIONÁLIZÁCIE V
ODVETVÍ PHS**

1- Kvalita

Profesionalizácia zaručuje vyššiu kvalitu služieb a jasne definuje úlohy vykonávané pri opatrovateľských činnostiach aj činnostiach nesúvisiacich so starostlivosťou.

Pracovníci PHS musia získať jednak technické zručnosti (ako sú znalosti základných hygienických pravidiel, používanie konkrétnych výrobkov a predchádzanie nebezpečným chemickým reakciám, kompetencie pre starostlivosť o zraniteľné osoby, odborné povedomie o sebe samom a predchádzanie pracovným rizikám) a zručnosti v rámci medziľudských vzťahov (vlastné rozhodovanie, dôvera, autonómia a prispôbenie sa potrebám používateľa).

Pomáha používateľom pochopiť, že pracovník produkuje lepšie služby ako pri ich vlastnom zabezpečení. Profesionalizácia preto vedie k lepšej kvalite alebo vyššej produkcii, a preto je nevyhnutným prvkom pri zlepšovaní miezd.

2- Bezpečnosť

Profesionalizácia zaručuje vyššiu bezpečnosť poskytovaných služieb:

- Naučiť sa správne pohyby, aby sa zabránilo pádom, a používať správne produkty,
- Vyvarujte sa profesionálnemu vyhoreniu a obmedzte požiadavky rodín v sektore, kde je ťažké určiť hranicu medzi profesionálnym a osobným životom.

3- Uznanie

Profesionalizácia je pre pracovníkov PHS nevyhnutná. Vedie k ich uznaniu prostredníctvom ochrany ich dôstojnosti a integrity, poskytovaním dôstojnej práce a sociálnych práv; uznaniu na európskej úrovni s tým, že hovoríme o skutočných povolaniach s ekonomickou a sociálnou a spoločenskou pridanou hodnotou.



PRÍPADOVÉ ŠTÚDIE



FRANCÚZSKO

Iperia⁵ je francúzska odborná platforma pre profesionalizáciu sektoru priameho zamestnania, ktorej poslaním je vytvárať a rozvíjať ponuku školení a nástroje profesionalizácie pre tri typy pracovníkov: asistenti závislých osôb, opatrovatelia detí (obe skupiny patria do sektoru starostlivosti) a zamestnanci v domácnosti (činnosti nesúvisiace so starostlivosťou).

Nedávno Iperia vytvorila vzdelávací program pre profesionálov o špecifikách pomoci v domácnosti pre ľudí so zdravotným postihnutím.

Vo Francúzsku sa 430 000 závislých osôb z dôvodu svojho veku alebo zdravotného postihnutia rozhodne zamestnať priamo opatrovateľa, ktorý ich každý deň sprevádza. Od vzniku zákona z roku 2005 je pre ľudí, ktorých sa to priamo týka, život doma v dobrých podmienkach nepochybne ľahší a menej riskantný ako predtým. Samotní pracovníci odbornej starostlivosti vyjadrili potrebu profesionalizácie pomoci a podpory pri zdravotnom postihnutí, ktorá si vyžaduje špeciálne zručnosti pre pracovníkov v domácnosti v oblasti starostlivosti. Zabezpečenie a prispôbenie služieb zahŕňa odbornú prípravu odborníkov v oblasti špecifik domácej starostlivosti o ľudí so zdravotným postihnutím. Súčasná odborná certifikácia sa týka ošetrovateľov, asistentov starostlivosti o deti a životných asistentov, avšak nepokrýva kompletne potrebné zručnosti.

Preto je vytvorenie špecializácie pre zdravotne postihnutých ľudí (špecializácia pre osoby s hendikepom) prepojenej s oboma titulmi vhodnou odpoveďou.

Špecializácia na starostlivosť o ľudí so zdravotným postihnutím podporuje starostlivosť zameranú na túto populáciu na sprevádzanie osôb so zdravotným postihnutím v ich každodennom živote. Výcvikový kurz pozostávajúci z troch blokov zručností je v rozsahu 174 hodín. Je založený na certifikácii úrovne 3 podľa Európskeho kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie (EQF) a podporuje získavanie základných vedomostí v oblasti domácej starostlivosti o deti alebo dospelých so zdravotným postihnutím pri zohľadnení špecifik vzťahu s postihnutou osobou.

Rámec činností a zručností súvisiacich so školením o „hendikepe“ vylučuje lekársku starostlivosť, zameriava sa na to „ako sa starať“, čo znamená, ako sa starať o bezprostredné prostredie zdravotne postihnutého človeka a prispievať k jeho blahobytu.

Vo Francúzsku ponuka odbornej prípravy závisí od modelu zamestnania: pracovníci najatí prostredníctvom priameho zamestnania alebo poskytovateľa služieb. Tiež sa zistilo, že väčšinou v domácnosti závislej osoby (staršej alebo zdravotne postihnutej) vykonáva jediný pracovník všetky úlohy spojené so starostlivosťou aj činnosti nesúvisiace so starostlivosťou (zdvíhanie osoby, všeobecná starostlivosť, čistenie, príprava jedla, atď.), preto sa uprednostňoval integrovaný prístup. Pracovníci sa preto môžu zúčastniť krátkych kurzov (moduly o činnostiach súvisiacich alebo nesúvisiacich so starostlivosťou) alebo kvalifikovaného školenia, na ktorom sa učia o činnostiach súvisiacich so starostlivosťou alebo nesúvisiacich so starostlivosťou, aby mohli účinne pôsobiť v tomto konkrétnom type domácnosti. Tento prístup vychádza z pragmatického pohľadu na potreby používateľov.

Poskytovatelia služieb:

- U pracovníkov PHS, ktorí pôsobia v organizácii PHS a poskytujú služby zraniteľným osobám (starším alebo zdravotne postihnutým ľuďom a deťom do 3 rokov), sa požadujú diplomy alebo kvalifikácia alebo minimálne 3ročná prax. Špeciálne diplomy sú potrebné aj pre manažérov. Veľa organizácií PHS preto zahájilo rozsiahle školiace programy, ktoré využívajú rôzne metódy: „klasické“ fyzické kurzy, individuálny výcvik, výukové programy, elearning atď. Toto školenie sa pohybuje od základných zručností (úroveň 1 EQF) až po magisterské stupne (úroveň 7 EQF). Tieto programy odbornej prípravy sú poskytované interne alebo externými vzdelávacími organizáciami.

⁵ <https://www.iperia.eu/>

- Aj keď sa nevyžaduje diplom alebo kvalifikácia pre iné pracovné miesta v rámci PHS, ako je upratovanie domácnosti, záhradníctvo alebo starostlivosť o deti staršie ako 3, veľa organizácií PHS školí svojich zamestnancov s cieľom poskytovať kvalitnejšie služby vďaka lepšie kvalifikovaným zamestnancom.
- Organizácie PHS sú nabádané, aby podpísali národnú chartu NOVA pod správou ministerstva hospodárstva a financií. Signatárom sa poskytuje prístup k rôznym nástrojom určeným na ich podporu pri iniciatívach na zlepšenie kvality služieb.
- Alternatívne sa organizácie PHS môžu rozhodnúť použiť normy špeciálne vyvinuté pre PHS. V odvetví ku dnešnému dátumu existujú štyri normy: NF Services „Osobné služby v domácnosti“, Qualicert „Služby pre jednotlivcov“, Qualisap a Cap'Handéo-SAP. Ich prijatím sa organizácie PHS dobrovoľne dohodli na dodržiavaní vysokých kvalitatívnych požiadaviek a sú predmetom pravidelnej kontroly.

Aktéri v národnej profesionálnej pobočke spoločností PHS sa aktívne podieľajú na rozvoji profesionalizácie pracovníkov PHS. Pracujú na integrovanej ponuke služieb a usilujú sa o väčšiu spoluprácu medzi rôznymi povolaniami, ktoré pôsobia v domácnosti, s cieľom zatriktívniť tieto pracovné miesta. Vďaka systému duálneho vzdelávania sa každý rok kvalifikuje približne 3 000 nových pracovníkov.

Priame zamestnanie:

Sociálny dialóg umožnil vytvorenie konvenčného príspevku zamestnávateľa, ktorý okrem zákonného príspevku platí každý zamestnávateľ v domácnosti a je určený na odborné vzdelávanie zamestnancov v tomto odvetví. S týmto fondom bol sektor priameho zamestnania schopný realizovať politiku profesionalizácie s odvetvovým diplomom a veľkým výberom modulov ďalšieho vzdelávania prístupných od prvej hodiny práce v rodine. Materské asistentky (opatrovatelky) musia byť schválené predtým, ako sa môžu začať starať o deti. Z tohto dôvodu musia absolvovať predchádzajúci 120-hodinový výcvik.

Sociálny dialóg umožnil nasledovné:

- Pre pracovníkov: možnosť prístupu k 58 hodinám školenia každý rok od prvej odpracovanej hodiny, bez podmienky odpracovaných rokov alebo minimálneho týždenného pracovného času.
- Jednoduchá registrácia na školenie pre súkromných zamestnávateľov a pracovníkov. Školenie nezávisí od pracovnej zmluvy, ale od samotného pracovníka.
- Nulové náklady pre pracovníkov a amortizované náklady pre zamestnávateľov na základe ich mesačných sociálnych odvodov, ktoré zahŕňajú platbu nákladov na školenie, výplatu mzdy počas celého školenia a fixný príspevok na životné náklady (hotel, cestovné, stravovacie služby). Toto posledné opatrenie umožňuje pracovníkom domáhať sa svojich práv bez obáv z problému ich nahradenia, čo predstavuje hlavnú prekážku pri začatí odbornej prípravy v tomto odvetví.
- Finančná podpora pre vodičský preukaz a lekcie jazdenia.

Popri vytvorení špecializovaného profesionalizačného rámca bola vytvorená vhodná ponuka odbornej prípravy prispôbená realite odvetvia, aby sa zvýšila atraktivnosť tohto odvetvia a umožnilo uznávanie zručností potrebných pre pracovníkov PHS.

ŠVÉDSKO

V prípade dlhodobej starostlivosti sú licencie, ceny a dodržiavanie predpisov stanovené a sledované obcami, a to aj pre súkromných poskytovateľov. Prieskum spokojnosti používateľov, ktorý každoročne vykonáva Národná rada pre zdravie a sociálnu starostlivosť (NBHW), je najbežnejšie používaným nástrojom na meranie kvality švédskej dlhodobej starostlivosti. Okrem toho švédsky inštitút pre normy zaviedol od roku 2015 dve normy ohľadne „kvality starostlivosti, služieb, ošetrovateľstva a rehabilitácie pre starších ľudí s rozsiahlymi potrebami v zariadeniach bežnej a pobytovej starostlivosti“. V posledných rokoch niektoré obce vypracovali programy odbornej prípravy pre zamestnancov ošetrovateľstva, ale neexistujú minimálne normy pre odbornú prípravu. Viac ako 75% opatrovateľov má za sebou minimálne jeden rok formálnej odbornej prípravy. Pokiaľ ide o činnosti nesúvisiace so starostlivosťou, niektoré súkromné spoločnosti registrované v Almega, ktorá je združením zastupujúcim zamestnávateľov zúčastňujúcich sa na kolektívnej zmluve, sa rozhodli vyškoliť svojich pracovníkov sami v základných úlohách v domácnosti alebo sa spoľahnúť na ponuku školení SRY (Servicebranschens Yrkesnämnd), čo je bipartitný vzdelávací orgán, ktorý bol vytvorený sociálnymi partnermi v roku 1985.

BELGICKO

V belgickom systéme poukážok na služby odvetvová dohoda o kolektívnom vyjednávaní predpokladá, že všetky spoločnosti zaoberajúce sa poukážkami na služby musia školiť svojich zamestnancov najmenej 12 hodín alebo 2 dni ročne (vypočítané na základe zamestnancov na plný úväzok). Toto povinné školenie je čiastočne financované z regionálnych a odvetvových fondov pre odbornú prípravu.

Odvetvový vzdelávací fond (Fonds de Formation Sectoriel Titres-Services/ Sectoraal Vormingsfonds Dienstencheques) bol vytvorený v roku 2009 sociálnymi partnermi. Prispieva k rozvoju politiky odbornej prípravy pre všetkých pracovníkov a spoločnosti patriace do spoločného výboru 322.01. Zabezpečuje tak, aby boli splnené požiadavky na odbornú prípravu v tomto odvetví, a uľahčuje školiace úsilie všetkých zainteresovaných strán. Okrem regionálneho financovania pokrýva Odvetvový vzdelávací fond náklady na školenie nových pracovníkov poukážok na služby v trvaní 9 až 18 hodín. Odvetvový vzdelávací fond ďalej realizuje niekoľko projektov, napríklad Fond trvalej udržateľnosti, ktorého cieľom je zvýšiť povedomie o zvládnuteľnej a uskutočniteľnej práci v PHS a ktorého prvá kampaň (v roku 2019) sa zamerala na zabezpečenie vhodného vybavenia. Ďalším projektom je vybudovanie digitálnej učiacej platformy s názvom „Môj dokonalý deň“. Jeho cieľom je poskytnúť nové školiace nástroje pre pracovníkov poukážok na služby a má byť tiež informačnou platformou pre potenciálnych pracovníkov poukážok na služby.

NEMECKO

V Nemecku neexistujú žiadne skutočné verejné politiky na podporu PHS, a preto stále prevláda nelegálna práca. To je dôvod, prečo nemecké kompetenčné centrum „Profesionalizácia a zabezpečenie kvality služieb v domácnosti“ (PQHS) v súčasnosti vedie všeobecné úvahy o tom, ako by sa mohla v odvetví PHS uplatniť politika profesionalizácie.

Hlavným cieľom je pokračovať a ďalej rozvíjať úspešne prebiehajúce projekty.

- V roku 2020 bude kompetenčné centrum iniciovať ďalší rozvoj rámcového učebného plánu pre kvalifikáciu špecialistov v službách súvisiacich s domácnosťou. Za týmto účelom budú do projektu zapojení rôzni odborníci. Hlavným impulzom budú doterajšie skúsenosti s učebnými osnovami v praxi. Rámcový učebný plán nemeckej spoločnosti pre domácu ekonomiku dgh nastal významný príspevok k jednotnej a uznávanej základni odbornej prípravy pre odborníkov v službách súvisiacich s domácnosťou v prvých fázach financovania kompetenčného centra.
- Kompetenčné centrum v súčasnosti plánuje vypracovať stratégie s rôznymi zainteresovanými stranami na strane ponuky služieb pre domácnosť. Na základe toho má byť v strednodobom horizonte vypracovaný celonárodný akčný program.
- pilotný projekt „Zabezpečenie kvalifikovaných pracovníkov prostredníctvom profesionalizácie služieb pre domácnosť“, ktorý sa od marca 2017 realizuje na dvoch rôznych miestach v Nemecku, má trvať do júna 2021 a je financovaný nemeckým spolkovým ministerstvom pre rodinné záležitosti, seniorov, ženy a mládež, naďalej prináša dôležité výsledky. Jeho cieľom je prispôsobiť verejné politiky trhu práce ponuke a dopytu po službách pre domácnosť, a preto vypracovať rámcový vzdelávací program pre kvalifikáciu špecialistov v tejto oblasti, ktorý by mal viesť k jednotnej a uznávanej základni odbornej prípravy špecialistov. Prostredníctvom neho kompetenčné centrum podporí vnútroštátne zavedenie poukážok na služby pre domácnosť. Vyvážením tohto modelu je ďalším naprojektovaným pracovným zameraním. Toto sa použije napríklad na vypracovanie kritérií pre spoločnosti, ktoré sú oprávnené zúčastniť sa na vnútroštátnom modeli poukážok.

TALIANSKO

V Taliansku je Ebincolf vnútroštátnou bilaterálnou agentúrou zamestnávateľov a pracovníkov v rodine, ktorú v decembri 2002 vytvorili vnútroštátne federácie najreprezentatívnejších zamestnávateľov a organizácií zamestnancov v odvetví prác v domácnosti, ktoré podpísali vnútroštátnu kolektívnu zmluvu o prácach v domácnosti.

Tento orgán má nasledujúce funkcie: zriadiť orgán na pozorovanie a hodnotiť situáciu v zamestnaní pracovníkov v domácnosti, vypočítať priemerný štandardný zárobok, posúdiť úroveň implementácie vnútroštátnej kolektívnej zmluvy v rôznych regiónoch a oblastiach, ako aj predpisov o migrujúcich pracovníkoch; kontrolovať blahobyť a sociálnu situáciu pracovníkov v domácnosti a ich potreby v oblasti odbornej prípravy (každý rok Ebincolf financuje niekoľko programov odbornej prípravy pre pracovníkov v domácnosti), a poskytovať analýzy a návrhy týkajúce sa bezpečnosti práce. V tejto súvislosti publikovala agentúra Ebincolf päť dokumentov o bezpečnosti práce v domácom sektore: o upratovaní a hygiene v domácnosti, o predchádzaní rizikám spojeným s dodávkou energie v domácnostiach, o prevencii rizík spojených s dodávkami plynu v domácnostiach, o prevencii rizík spojených s činnosťami, ktoré si vyžadujú lezenie po rebríkoch a stoličkách, a o prevencii rizík spojených s nadvihovaním ťažkých bremien.

Ďalej prostredníctvom agentúry Ebincolf sociálni partneri pracujú na novej certifikácii (Certicolf), ktorá je v súlade s technickými normami UNI.

EURÓPSKE PROJEKTY

Európsky projekt **atHOME**⁶ vedený think-tankom „Pour la Solidarité“ v rokoch 2017 až 2019 sa zaoberal pracovnými podmienkami opatrovateľov o starších ľudí a okrem toho spôsobmi, ako umožniť starším ľuďom zostať čo najdlhšie vo svojich domovoch v dobrých podmienkach. Na zabezpečenie tejto podpory sú rozhodujúcim parametrom školiace nástroje pre opatrovateľov. Projekt atHOME koordinoval francúzsky Červený kríž s pomocou španielskych, portugalských a belgických partnerov a je súčasťou programu Erasmus+, ktorý poskytuje prístup k školiacim nástrojom pre domácich pomocníkov.

Projekt práve uviedol na trh dva zaujímavé nástroje pre pomocníkov v domácnosti v sektore dlhodobej starostlivosti:

- mobilnú aplikáciu na zaznamenávanie pracovných časov a lekárske informácie týkajúce sa starostlivosti o závislé osoby
- program profesionalizácie organizovaný okolo 12 zručností pre opatrovateľov

Európsky projekt **PRODOME**⁷ zameraný na rozvoj profesionalizácie pracovníkov v domácnosti v Európe, najmä rozvojom školiaceho programu prispôbeného súčasným potrebám pracovníkov v domácnosti. V rámci projektu sa páry tvorené sociálnym partnerom zastupujúcim zamestnávateľov v domácnosti (Francúzsko a Taliansko) alebo ich zamestnancov (Španielsko) a člen oblasti profesionalizácie usilovali o vytvorenie referenčnej certifikácie pre profil pracovníka v domácnosti.

Toto školenie používalo formát „zmiešaného učenia“ a bolo testované v roku 2019 v dvoch pilotných krajinách: Španielsko a Taliansko. Zahnuté boli prierezové (napríklad IT alebo „zelené“ zručnosti aplikované na domácnosť) a špecifické kompetencie.

Tento projekt, ktorý sa skončil v októbri 2019, financoval program Erasmus+ a priniesol obraz situácie pracovníkov v domácnosti v Európe: sú to hlavne neviditeľní pracovníci, väčšinou ženy, ktorí niekedy nemajú prístup k sociálnym právam, a pracujú bez sociálneho zabezpečenia. Medzi krajinami existujú veľké rozdiely. Projekt tiež vytvoril väzbu medzi aplikovanými verejnými politikami podporujúcimi legálnu prácu a propagáciou a uznaním odvetvia prác v domácnosti.

V rámci výstupov projektu bola vytvorená školiaca sada PRODOME pre týchto pracovníkov, ktorá je voľne prístupná v štyroch jazykoch a na základe deviatich modulov a praktických skúseností bola prispôbená profilu a potrebám pracovníkov v domácnosti. Školenie umožňuje študentom ponúkať ciele služby zodpovedajúce 1 konkrétnym potrebám. Pred zverejnením bolo školenie testované v Taliansku a Španielsku.

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

⁷ <https://www.prodome.eu/>



POZITÍVNE VÝSLEDKY



1 -Zlepšenie poskytovania kvalitných služieb

V prípade starostlivosti o menšie deti rozvoj zručností pracovníkov PHS preukázal záruku blahobytu a bezpečnosti. Pokiaľ ide o starostlivosť o starších ľudí, špecifické, technické a vzťahové zručnosti vedú k čo najväčšej prevencii, spomaleniu a následnej sprievodnej strate autonómie doma: zaistenie bezpečnosti domácnosti, rešpektovanie zvykov a súkromia osoby pri starostlivosti o ňu, stimulovanie a pomoc starším osobám bez toho, aby za nich plnili úlohy, pozorovanie a neustále prispôsobovanie podpory tak, aby zodpovedala vývoju schopností, atď.

2 -Príťažlivosť odvetvia

S demografickými zmenami je profesionalizácia pákou príťažlivosti, prostredníctvom ktorej sa dá čeliť riziku nedostatku zručností a pracovných síl, zatiaľ čo budúce výzvy si budú vyžadovať schopnosť spoliehať sa na oveľa väčší počet odborníkov, ktorí budú mať najmä schopnosť sprevádzať závislé osoby doma.

Špeciálne pre starostlivosť v domácnosti, ktorá, ako vieme, predstavuje rastúce odvetvie s rastúcim dopytom, sa musíme zamerať na školenie, ktoré je šité na mieru domácej starostlivosti, ale tiež poskytuje širokú škálu prenosných zručností. Správa z roku 2015, ktorú vypracovalo Európske stredisko na sledovanie politiky zamestnanosti (EEPO), sa výslovne zamerala na členské štáty EÚ a odporučila, že v období zvýšenej nezamestnanosti (napr. po období COVID-19) by mala príprava obsahovať kombináciu všeobecných a odborných zručností, ktoré sa zameriavajú na nízko a dlhodobo nezamestnané dospelé osoby. Na príklade počítačových zručností a digitalizácie nemusí byť na prvý pohľad zrejmé, prečo by ich domáci opatrovatel' mohol potrebovať. Ak ale dokážu svojim koncovým používateľom asistovať pri činnostiach, ako je online bankovníctvo alebo online daňové priznania, pracovníci domácej starostlivosti sú užitočnejší. Pracovníci domácej starostlivosti budú tiež schopní zapojiť sa do obstarávania práce a sietí pracovníkov, ktoré prebiehajú online. Digitalizácia je iba jedným príkladom všeobecných zručností, z ktorých budú mať pracovníci domácej starostlivosti veľký úžitok.

Školenie a certifikácia umožňujú ženám rozvíjať kariérny postup v odvetví PHS. Môže sa tiež stať pákou atraktivity pre mužov, ktorí sa tiež môžu venovať povolaniam PH.S

Môže sa tiež stať pákou na zvýšenie príťažlivosti a potreby integrácie pre migrujúce populácie.

3 -Lepšie uznanie

Ekonomická a sociálna hodnota pracovnýchmiest PHS sa zdá byť jasná, je však potrebné rozvíjať profesionálne zručnosti pracovníkov, aby sa zabezpečilo spoločenské uznanie a kvalitné služby pre domácnosti, ktoré ich potrebujú.

Profesionalizácia pracovníkov PH S v Európe prispieva k zosúladieniu poskytovaných služieb s neustále sa vyvíjajúcimi potrebami rodín a je prostriedkom na zabezpečenie uznania zo strany spoločnosti, že potrebné kvality spadajú do rozsahu profesionálnych zručností. Uznanie emočnej práce je tiež kľúčové pre zlepšenie imidžu pracovníkov v domácej starostlivosti. Títo pracovníci vykonávajú značnú časť emocionálnej a vzťahovej práce s koncovými používateľmi, čo sa často považuje za samozrejmosť. Pracovníci domácej starostlivosti majú každodenné interakcie s koncovými používateľmi a majú vzťah, ktorýmnoho koncových používateľov nemusí zdieľať dokonca ani so svojimi rodinami. Je tiež dôležité poznamenať, že smrť a smútok sú často súčasťou práce a týmto pracovníkom sa neposkytuje príslušné uznanie alebo čas na vysporiadanie sa so stratou. Uznanie ich práce si vyžaduje aj formálne uznanie, že táto práca je náročná, a vyžaduje explicitné emočné schopnosti.

4 - Zdravie a normy

Toxicita čistiacich prostriedkov, poruchy pohybového aparátu v dôsledku každodenného nosenia detí alebo pohybu závislých starších osôb, práce v domácnosti v spojení s emocionálnym nasadením, ktoré je nevyhnutné v mnohých vzťahoch starostlivosti a pomoci. Pracovníci PHS musia rozvíjať špecifické odborné zručnosti, aby splnili očakávania domácností a jednotlivcov a tiež sa naučili chrániť sa a predchádzať chorobám z povolania alebo úrazom.

5 - Ľudský kapitál

Rozvoj zručností pracovníkov PHS je preto najefektívnejším spôsobom zabezpečenia rozvoja skutočných pracovných miest s vysokou ľudskou pridanou hodnotou a najlepším spôsobom, ako si ľudia môžu uvedomiť, že tieto pracovné miesta si zaslúžia mzdy, sociálnu starostlivosť a profesionálne uznanie, najmä vzhľadom na skutočnosť, že ide o odvetvie, v ktorom prevláda nelegálna práca.

Profesionalizácia umožňuje bojovať proti izolácii opatrovateľov: 10% až 25% európskych občanov berie na seba rolu neformálneho opatrovateľa, pričom pomer medzi jednotlivými krajinami sa môže značne líšiť. Na základe použitých definícií a zavedených opatrení títo pracovníci často nezískajú uznanie.

Neformálni (alebo rodinní) opatrovatelia sa odlišujú od domácich pracovníkov. Organizácia Eurocares poskytuje jasnú definíciu na ich identifikáciu: „Neformálni opatrovatelia sú osoby, ktoré poskytujú starostlivosť (zvyčajne neplatenú) niekomu s chronickým ochorením, zdravotným postihnutím alebo inými potrebami dlhodobej starostlivosti alebo starostlivosti mimo profesionálneho alebo formálneho rámca.“ Neformálni alebo dobrovoľní opatrovatelia sú zvyčajne ženy, často staršie. V EÚ-28 18% žien nemá normálnu prácu kvôli svojej opatrovateľskej činnosti. Vo Francúzsku patrí táto miera medzi najnižšie (9%), v Španielsku ide však až o 25%, v Taliansku 22% a v Nemecku 15%.⁸

Izolácia sa však netýka iba neformálnych pracovníkov. Pracovníci domácej starostlivosti všeobecne trpia izoláciou. Pracujú v izolovaných pracovných prostrediach a majú veľmi malý kontakt s ostatnými pracovníkmi domácej starostlivosti. V roku 2016 francúzsky národný fond solidarity pre autonómiu (CNSA) vytvoril program „Štafety životného asistenta“. Toto je profesionalizačný program (kurz v rozsahu 5 sedení, každé v rozsahu 3 hodín) založený na výmene odborných postupov medzi rovesníkmi pod vedením sprostredkovateľa. Umožňuje životným asistentom uvedomiť si profesionálny charakter svojej činnosti, prípadne iniciovať uznanie ich predchádzajúceho vzdelania, otvoriť cestu k ďalším vzdelávacím programom a vybudovať profesionálnu sieť.

Uznanie zručností, ktoré opatrovatelia získajú počas svojich skúseností ako dobrovoľní opatrovatelia a poskytnutie prístupu k odbornej príprave, ktorá im umožní vykonávať svoju úlohu v lepších podmienkach.

Zavedenie mechanizmov, ktoré síce uznávajú dôležitosť ich pomoci, ale neuzatvoria ich v úlohe opatrovateľov.

⁸ Eurocares, opatrovatelia a prístup k odbornej príprave: všeobecný prieskum v krajinách EÚ, správa vypracovaná v súvislosti s projektom TRACK: <https://eurocarers.org/track-2/>

Verejné orgány musia prijať naliehavé opatrenia na podporu pridanej hodnoty týchto pracovných miest pri riešení budúcich demografických a spoločenských výziev.



ODPORÚČANIA:

- 1. ZABEZPEČIŤ PRACOVNÍKOM PHS PRÁVO NA PRÍSTUP K ODBORNEJ PRÍPRAVE**, ktoré by im umožnili budovať si vlastný kariérny postup na základe svojich želaní a životných cieľov, aj keď to zahŕňa prístup k školeniam, ktoré priamo nesúvisia s ich súčasným povoláním (alebo s povoláním patriacim pod PHS).
- 2. VYTVORIŤ PRISPÔSOBENÉ ŠKOLIACE PROGRAMY A NASTAVIŤ CERTIFIKAČNÉ SCHÉMY ZRUČNOSTÍ**, ktoré musia brať do úvahy špecifickosť súkromných domácností, doplniť nové zručnosti a zdokonaľovať overovanie predchádzajúce vzdelávania. Profesionalizácia by mala byť prístupná prostredníctvom rôznych spôsobov získavania zručností: zrýchlené školiace kurzy (cielené moduly), odborné vzdelávanie, uznanie predchádzajúceho vzdelávania atď.), osobitná pozornosť sa musí venovať osobitne zraniteľným pracovníkom, ako sú registrovaní alebo neregistrovaní migranti.
- 3. POSILNIŤ SPOLOČENSKÝ DIALÓG:** Presadzovať kolektívne zmluvy pre lepšiu profesionalizáciu s cieľom zvýšiť odmeňovanie týchto pracovných miest a umožniť profesionálny rozvoj. Tam, kde existuje kolektívne vyjednanie, sú podmienky zamestnania lepšie definované a štruktúrované, čo prospieva zamestnávateľom/používateľom prostredníctvom kvality ponúkaných služieb, ako aj zamestnancom prostredníctvom ich pracovných podmienok a odbornej prípravy.
- 4. Proaktívne ROZVÍJAŤ MEDZISEKTOROVÉ ZRUČNOSTI** prispôsobené rôznym záujmom v rámci PHS
 - Zelené zručnosti pri upratovaní bez poškodzovania životného prostredia alebo zdravia ľudí;
 - Vzťahové a autonómne zručnosti na porozumenie požiadavkám, predvídanie vývoja potrieb a prijímanie vhodných.
 - Digitálne zručnosti pre rozvoj zamestnateľnosti, pomoc staršej osobe pri vybavovaní administratívnych formalít, prispôsobenie sa domácim automatizačným nástrojom používaným v domácnosti (inteligentné spotrebiče, elektronické zdravotníctvo).



Tento projekt je financovaný
Európskou úniou.
(Ad-PHS - VS/2018/0344)