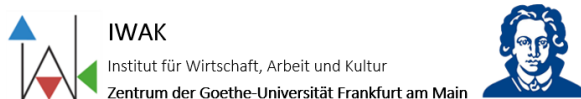


**POKYNY NA MÍRU
PROFESIONALIZACE
PRACOVNÍKŮ V
OBLASTI PHS**

ALPHS
Advancing Personal and Household Services



Partneři



Tento dokument odráží pouze názory autorů a Evropská komise nemůže nést odpovědnost za jakékoli použití informací v něm obsažených.



Tento projekt je financován
Evropskou unií.
(Ad-PHS - VS/2018/0344)

Profesionalizace pracovníků PHS je v zemích EU klíčová:

- pro vytvoření hlášených pracovních míst, která podpoří jak zranitelné skupiny obyvatelstva (starší osoby, osoby se zdravotním postižením), tak rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem;
- pro uznání milionů pracovníků v oblasti PHS a obhajobu jejich důstojnosti a integrity tím, že jim poskytne slušnou práci a základní sociální práva;
- pro rozvoj dovedností pracovníků PHS, které jim umožní poskytovat vysoce kvalitní služby domácnostem;
- pro uznání, na evropské úrovni, povolání a odpovídajících kvalifikací, které odpovídají potřebám domácnosti.



KLÍČOVÉ DEFINICE A KLÍČOVÉ POJMY

DEFINICE

1 - Profesionalizace

V celém tomto dokumentu je **profesionalizace** pracovníků definována jako prostředek k získání nebo zajištění uznání profesních dovedností a jejich začlenění do profesní dráhy: vyučení se „řemeslu“, získávání nových dovedností k zajištění trvalého rozvoje zaměstnatelnosti, změna pracovního místa a profesní rozvoj. V oblasti PHS bude profesionalizace zahrnovat počáteční i odborné vzdělávání.

2 - Profesionální profil

Profesionální profil (nebo pracovní profil) tvoří vysvětlení povolání ve formě popisu, poznámky o rozsahu a definice. Dále se v něm uvádí znalosti, dovednosti a schopnosti, které odborníci považují za relevantní. Je to vlastně soubor všech kompetencí popisujících konkrétní pracovní nebo organizační roli. Profesionální profil lze také popsat jako soubor chování vyžadovaného od zaměstnanců v jejich organizační roli. Evropská komise prostřednictvím Evropské klasifikace dovedností/kompetencí, kvalifikací a povolání (ESCO) strukturuje hierarchické vztahy mezi povoláními odpovídajícími profesionálními profily.¹

3 - Odborná kvalifikace

Je kvalifikace doložená dokladem o dosažené kvalifikaci, osvědčením o způsobilosti a/nebo odbornou praxí.² Evropský rámec kvalifikací (EQF) je společný evropský referenční rámec, který byl vyvinut s cílem zlepšit čitelnost a srozumitelnost kvalifikací v různých zemích a systémech. Je koncipován jako důležitý nástroj podpory přeshraniční mobility studentů, pracovníků a celoživotního učení v celé Evropě.

KLÍČOVÉ POJMY

PHS tvořilo v roce 2020 odhadem **v EU 6,3 milionů formálních pracovních míst**, což představuje 3,4 % celkové zaměstnanosti.³ Očekává se, že se odvětví PHS v nadcházejících desetiletích bude rozrůstat, zejména v důsledku stárnutí evropské populace a zvýšení účasti žen na trhu práce.

Dne 1. ledna 2019 představovaly osoby starší 65 let 20,3 % evropské populace.⁴ V jednotlivých zemích ale existovaly významné rozdíly (22 % v Itálii a Řecku, 21 % v Německu a 13 % v Irsku). Odhady počtu obyvatel podle úřadu Eurostat ukazují, že podíl starších osob se výrazně zvýší: V roce 2035 budou představovat téměř čtvrtinu obyvatelstva v Belgii (24 %), Portugalsku (25 %), Švédsku (24 %) a ještě více v Itálii (29 %) a Německu (30 %).

Relativní podíl velmi starých osob v celé populaci navíc roste rychleji než kterýkoli jiný segment populace Evropské unie. Očekává se proto, že se podíl starších osob, kterým je více než 80 let, v EU-28 mezi lety 2015 a 2080 minimálně zdvojnásobí a zvýší se z 5,4 % na 12,7 %.

Starší lidé žijí stále častěji sami. Mezigenerační soužití s příbuznými v důsledku úmrtí manžela/manželky bývá méně časté a zeměpisné vzdálenosti mezi dospělými dětmi a jejich rodinami narůstají.

¹ Každý koncept povolání obsahuje jeden preferovaný termín a libovolný počet nepreferovaných termínů a skrytých termínů v každém z jazyků ESCO.

² Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES ze dne 7. září 2005 o uznávání odborných kvalifikací: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=cel-ex%3A32005L0036>

³ Lebrun (2020).

⁴ Eurostat, Struktura obyvatelstva a stárnutí obyvatelstva, srpen 2020.

Obě strany PHS, péče a nepéče, se vyznačují rozdíly, podobnostmi, a doplňují se. Služby související s péčí tradičně v Evropě patří do rámce sociálních politik, a proto jsou financovány veřejnými orgány. Na služby související s prací v cizí domácnosti se však vztahují politiky zaměstnanosti zaměřené na vytváření nových formálních pracovních míst, snižování nehlášené práce a zvyšování účasti žen na trhu práce snížením počtu neplacených činností.

Navzdory těmto dvěma různým právním rámcům lze stejnou službu (např. úklid domácnosti) považovat za součást celkové péče poskytované závislé osobě, nebo ji lze poskytnout nezávislým osobám s jinými sociálněekonomickými vyhlídkami. Vzhledem k obtížím při rozlišování mezi péčí a nepéčí je postavení příjemce důležité a může přispět k vymezení povahy služby.



**PŘIDANÁ
HODNOTA
PROFESIONA-LIZACE
V ODVĚTVÍ PHS**

1 – Kvalita

Profesionalizace zaručuje vyšší kvalitu služeb a jasně definuje úkoly prováděné v rámci péče i nepéče.

Pracovníci PHS musí získat jak technické dovednosti (například znalost základních hygienických pravidel, používání specifických produktů a zamezení nebezpečným chemickým reakcím, kompetenci pro péči o zranitelné osoby, profesní sebeuvědomění a prevenci pracovních rizik), tak i dovednosti v oblasti mezilidských vztahů (jako je diskrétnost, důvěra, osobní nezávislost a přizpůsobení potřebám uživatele).

Pomáhá uživatelům pochopit, že pracovník poskytuje lepší služby, než kdyby danou aktivitu dělali sami. Profesionalizace vede k lepší kvalitě nebo vyšší produkci, a proto je zásadním prvkem pro zlepšení mezd.

2 – Bezpečnost

Profesionalizace zaručuje větší bezpečnost poskytované služby:

- Zvládnutí správných pohybů, které zabrání pádům, a používání správných produktů,
- Vyhnutí se profesnímu vyhoření a omezení požadavků rodin v odvětví, v němž je obtížné určit hranici mezi profesním a osobním životem.

3 – Uznání

Profesionalizace je pro pracovníky PHS zásadní. Vede k uznání, protože hájí jejich důstojnost a integritu tím, že jim poskytuje důstojnou práci a sociální práva. Uznání na evropské úrovni, že hovoříme o skutečných profesích s přidanou ekonomickou, sociální a společenskou hodnotou.



PŘÍPADOVÉ STUDIE

FRANCIE:

Iperia⁵ je francouzská odborná platforma pro profesionalizaci odvětví přímých pracovních míst, jejímž posláním je vytvořit a rozvíjet vzdělávací nabídku a nástroje pro profesionalizaci určené třem typům pracovníků: asistentům pro závislé osoby, pečovatelům o děti (obě skupiny patří do odvětví péče) a zaměstnancům v cizí domácnosti (nepéče).

V poslední době vytvořila společnost Iperia program odborné přípravy pro pracovníky, který se týká specifík domácí podpory osob se zdravotním postižením.

Ve Francii si 430 000 osob závislých kvůli svému věku nebo zdravotnímu postižení volí najmout pečujícího pracovníka, který je denně doprovází, přímo. Od vydání zákona v roce 2005 je pro přímo dotčené osoby život doma v dobrých podmínkách nepochybně jednodušší a méně riskantní než dříve. Samotní profesionální pracovníci v oblasti péče vyjádřili potřebu profesionalizace v oblasti pomoci zdravotně postiženým a jejich podpory, která vyžaduje zvláštní dovednosti ze strany pečujícího pracovníka v cizí domácnosti. Zajištění a přizpůsobení služeb zahrnuje odbornou přípravu pracovníků v oblasti specifík domácí péče o osoby se zdravotním postižením. Současná odborná certifikace je určena pro zdravotnické asistenty, asistenty péče o děti a osobní asistenty, ale plně nepokrývá potřebné dovednosti.

Proto je vhodným řešením vytvoření specializace na zdravotní postižení (Specialisation Handicap) spojené s oběma tituly.

Specializace na péči o osoby se zdravotním postižením podporuje péči, která se zaměřuje na tuto populaci a doprovázení osob s postižením v jejich životním projektu. Výcvikový kurz, který se skládá ze tří bloků dovedností, trvá 174 hodin.

Vychází z certifikace úrovně 3 Evropského rámce kvalifikací pro celoživotní učení (EQF) a podporuje získávání základních znalostí v oblasti domácí péče o děti nebo dospělé se zdravotním postižením, přičemž zohledňuje specifika vztahu se zdravotně postiženou osobou.

Rámcem aktivit a dovedností souvisejících s odbornou přípravou „Handicap“ nezahrnuje zdravotní péči. Zaměřuje se na to „jak pečovat“, což znamená, jak se starat o bezprostřední okolí zdravotně postižené osoby a přispívat k její pohodě.

Ve Francii závisí nabídka odborné přípravy na modelu zaměstnanosti: pracovník najatý prostřednictvím přímého zaměstnání nebo poskytovatelem služeb. Také se zjistilo, že většinu času v domácnosti závislé (starší nebo zdravotně postižené) osoby provádí jeden pracovník všechny úkoly související jak s péčí, tak nepéčí (zvedání osoby, obecná péče, úklid, příprava jídla atd.), a proto byl upřednostněn integrovaný přístup. Pracovníci proto mohou mít přístup ke krátkým kurzům (modulům týkajícím se péče či nepéče) nebo ke kvalifikované odborné přípravě, během níž se učí jak pečovatelské, tak nepečovatelské činnosti, aby mohli účinně fungovat v tomto konkrétním druhu domácnosti. Tento přístup vychází z pragmatického pohledu na potřeby uživatelů.

Poskytovatelé služeb:

- U pracovníků PHS, kteří působí v rámci organizace PHS a poskytují služby zranitelným osobám (starším nebo zdravotně postiženým osobám a dětem mladším 3 let), jsou vyžadovány diplomy či kvalifikace nebo alespoň 3letá zkušenost. U manažerů jsou rovněž vyžadovány zvláštní diplomy. Řada organizací PHS proto zahájila rozsáhlé vzdělávací programy za použití různých metod: „klasických“ prezenčních kurzů, individuální odborné přípravy, výukových programů, elektronického vzdělávání atd. Tato odborná příprava sahá od základních dovedností (úroveň 1 EQF) až po magisterské tituly (úroveň 7 EQF). Tyto programy odborné přípravy jsou poskytovány interně nebo externími organizacemi pro odbornou přípravu.

⁵ <https://www.iperia.eu/>

- Přestože pro jiné práce v oblasti PHS, jako je úklid domu, zahradnické činnosti nebo hlídání dětí od 3 let, není vyžadován žádný diplom nebo kvalifikace, mnoho organizací PHS školí své zaměstnance, aby prostřednictvím lépe kvalifikovaných zaměstnanců poskytovaly služby vyšší kvality.
- Organizace PHS byly vyzvány, aby podepsaly národní chartu NOVA, kterou spravuje Ministerstvo hospodářství a financí. Signatářům je umožněn přístup k různým nástrojům, které mají podpořit jejich iniciativy ohledně zlepšení kvality služeb.
- Organizace PHS se mohou také rozhodnout, že budou používat normy speciálně vyvinuté pro PHS. K dnešnímu dni existují v tomto odvětví čtyři normy: NF služby „osobní služby doma“, Qualicert „služby jednotlivcům“, Qualisap a Cap'Handéo-SAP. Jejich přijetím se organizace PHS dobrovolně dohodly, že budou splňovat vysoké požadavky na kvalitu a budou podléhat pravidelné kontrole.

Subjekty v národní profesní společnosti v oblasti PHS se aktivně podílejí na rozvoji profesionalizace pracovníků PHS. Pracují na integrované nabídce služeb, prosazují větší spolupráci mezi různými povoláními, která se týkají práce v cizí domácnosti, aby tato pracovní místa byla atraktivnější. Každý rok se díky dvojímu systému odborné přípravy kvalifikují přibližně 3 000 nových pracovníků.

Přímé zaměstnání:

Sociální dialog umožnil vytvoření příspěvku obvyklého zaměstnavatele, kromě právního příspěvku placeného každým zaměstnavatelem v cizí domácnosti, a věnovaného odbornému vzdělávání zaměstnanců v tomto odvětví. Prostřednictvím tohoto fondu bylo odvětví přímých pracovních míst schopno implementovat politiku profesionalizace s odvětvovým diplomem a širokou nabídkou modulů dalšího vzdělávání, které jsou dostupné od první odpracované hodiny v rodině. Mateřské asistentky/asistenti (pečovatelé o děti) musí být schváleni, dříve než se mohou začít starat o děti. Před schválením musí podstoupit 120hodinovou odbornou přípravu.

Sociální dialog umožnil následující:

- Pracovníkům: Možnost přístupu ke 58 hodinám odborné přípravy ročně po první odpracované hodině bez podmínek ohledně počtu odpracovaných let nebo minimální týdenní pracovní doby.
- Snadnou registraci k odborné přípravě pro soukromé zaměstnavatele a pracovníky. Odborná příprava nezávisí na pracovní smlouvě, ale na samotném pracovníkovi.
- Nulové náklady pro pracovníky a odpisované náklady pro zaměstnavatele na základě jejich měsíčních příspěvků na sociální zabezpečení, které zahrnují úhradu nákladů na odbornou přípravu, výplatu mzdy během odborné přípravy a pevný příspěvek na životní náklady (hotel, dojíždění, stravování). Toto poslední opatření umožňuje pracovníkům uplatňovat svá práva, aniž by museli řešit otázku zástupu, což představuje hlavní překážku pro zahájení odborné přípravy v tomto odvětví.
- Finanční podporu pro získání řidičského průkazu a hodiny jízdy.
- Vedle vytvoření specializovaného rámce pro profesionalizaci byla vytvořena vhodná nabídka odborné přípravy přizpůsobená realitě tohoto odvětví s cílem zvýšit atraktivitu sektoru a umožnit uznání dovedností, které pracovníci v oblasti PHS potřebují.

ŠVÉDSKO

Pro dlouhodobou péči jsou obcemi stanoveny a monitorovány licence, ceny a dodržování předpisů, a to i u soukromých poskytovatelů. Průzkum spokojenosti uživatelů, který každoročně provádí Národní rada pro zdraví a dobré životní podmínky (NBHW), je nejpoužívanějším nástrojem pro měření kvality švédské dlouhodobé péče. Kromě toho byly od roku 2015 Švédským institutem pro standardy implementovány dvě normy týkající se „kvality péče, služeb, ošetřovatelství a rehabilitace pro starší osoby s rozsáhlými potřebami v běžných zařízeních a zařízeních ústavní péče“. V posledních letech některé obce vypracovaly vzdělávací programy pro zaměstnané pracovníky v oblasti péče, ale neexistují žádné minimální normy ohledně odborné přípravy. Více než 75 % pečovatелů má za sebou nejméně jeden rok formálního vzdělání.

Co se týče nepéče, některé soukromé společnosti registrované u reprezentativní asociace zaměstnavatelů Almega, která se účastní kolektivní smlouvy, rozhodly, že své pracovníky budou školit samy v oblasti základních úloh v cizí domácnosti nebo že se budou spoléhat na nabídku odborné přípravy SRY (Servicebranschens Yrkesnämnd), bipartitního vzdělávacího orgánu, který sociální partneři ustanovili v roce 1985.

BELGIE

V rámci belgického systému poukázek na služby odvětvová kolektivní smlouva předpokládá, že všechny společnosti poskytující poukázky na služby musí své zaměstnance školit nejméně 12 hodin nebo 2 dny v roce (výpočet se týká pracovníků na plný úvazek). Toto povinné školení je částečně financováno z regionálních a odvětvových fondů odborného vzdělávání.

V roce 2009 zřídili sociální partneři odvětvový vzdělávací fond (Fonds de Formation Sectoriel Titres-Services/ Sectoraal Vormingsfonds Dienstencheques). Přispívá k rozvoji politiky odborné přípravy pro všechny pracovníky a společnosti patřící do smíšeného výboru 322.01. Je tak zajištěno splnění požadavků na odbornou přípravu v tomto odvětví a usnadněna odborná příprava všech zúčastněných stran. Kromě regionálního financování pokrývá odvětvový vzdělávací fond náklady na odbornou přípravu nových pracovníků v oblasti poukázek na služby v rozsahu od 9 do 18 hodin. Kromě toho vede odvětvový vzdělávací fond několik projektů, jako je Fond udržitelnosti, jehož cílem je zvýšit povědomí o zvládnutelné a proveditelné práci v PHS a jehož první kampaň (v roce 2019) se zaměřila na poskytování vhodného vybavení. Dalším projektem je budování digitální vzdělávací platformy s názvem „Můj dokonalý den“. Jejím cílem je poskytnout nové nástroje odborné přípravy pracovníkům v oblasti poukázek na služby a má být také informační platformou pro potenciální pracovníky v oblasti poukázek na služby.

NĚMECKO

V Německu neexistují žádné opravdové veřejné politiky na podporu PHS, a proto stále převládá nehlášená práce. Z tohoto důvodu německé Kompetenční centrum profesionalizace a zajištění kvality služeb v cizí domácnosti (PQHS) v současné době provádí obecnou reflexi, jak by mohla být v odvětví PHS uplatňována politika profesionalizace. Hlavním cílem je pokračovat v úspěšně probíhajících projektech a dále je rozvíjet.

- V roce 2020 zahájí kompetenční centrum další rozvoj rámcových osnov pro kvalifikaci specialistů pro služby související s domácností. Do rozvoje osnov se zapojí různí odborníci. Hlavním impulsem bude dosavadní získaná zkušenost spolu s uvedením osnov do praxe. Rámcové osnovy dgh (německá Společnost pro domácí ekonomiku), představovaly důležitý příspěvek k jednotným a uznávaným základům odborné přípravy pro odborníky na služby související s domácností v zakládacích fázích kompetenčního centra.
- Kompetenční centrum v současné době plánuje vypracování strategií s různými zúčastněnými stranami na straně nabídky služeb pro domácnosti. Proto je třeba ve střednědobém horizontu vypracovat celostátní akční program.
- Pilotní projekt „zajišťování kvalifikovaných pracovníků prostřednictvím profesionalizace služeb pro domácnost“, který od března 2017 fungoval na dvou různých místech v Německu a bude podle plánu pokračovat do června 2021, financuje německé Spolkové ministerstvo pro rodinné záležitosti, seniory, ženy a mládež. Tento projekt nadále přináší důležité výsledky. Jeho cílem je přizpůsobit politiky veřejného trhu práce nabídce a poptávce služeb pro domácnost, a vytvořit tak rámcové osnovy pro kvalifikaci odborníků v této oblasti, což by mělo vést k jednotným a uznávaným základům odborné přípravy pro specializované pracovníky. Kompetenční centrum tak bude podporovat vnitrostátní zavedení poukázek na služby pro domácnosti. Vyvážení tohoto modelu představuje další pracovní cíl. To bude použito například k vytvoření kritérií pro společnosti, které jsou způsobilé k účasti na národním modelu poukázek.

ITÁLIE

Italská národní bilaterální agentura zaměstnavatelů a pracovníků v rodinách Ebincolf byla založena v prosinci roku 2002 národními federacemi nejreprezentativnějších organizací zaměstnavatelů a pracovníků v sektoru práce v cizí domácnosti, které podepsaly národní kolektivní smlouvu o práci v cizí domácnosti.

Orgán má tyto funkce: Zřídit středisko a sledovat situaci v oblasti zaměstnanosti pracovníků v cizí domácnosti; vypočítat průměrný standardní výdělek; posoudit míru implementace vnitrostátní kolektivní smlouvy v různých regionech a oblastech, jakož i předpisů ohledně migrujících pracovnících; kontrolovat zabezpečení a sociální situaci pracovníků v cizí domácnosti a jejich potřeby odborné přípravy (Ebincolf každoročně financuje několik vzdělávacích programů pro pracovníky v cizí domácnosti) a poskytovat analýzy a návrhy týkající se bezpečnosti práce. Agentura Ebincolf proto vydala pět dokumentů ohledně bezpečnosti práce v domácím sektoru: o úklidu a hygieně v domácnosti; o prevenci rizik spojených s dodávkami energie v domácnosti; o prevenci rizik spojených s dodávkami plynu v domácnosti; o prevenci rizik spojených s činnostmi, které vyžadují výstup na žebřík nebo stoličku; a o prevenci rizik spojených se zvedáním těžkých břemen.

Sociální partneři také prostřednictvím agentury Ebincolf pracují na nové certifikaci (Certicolf) v souladu s technickými normami UNI.

EVROPSKÉ PROJEKTY

Evropský projekt **atHOME**⁶ vedený think tankem „Pour la Solidarité“ se v letech 2017 až 2019 zabýval pracovními podmínkami pečovatелů o starší osoby a dále způsoby, jak umožnit starším osobám zůstat co nejdéle ve svých domovech v dobrých podmínkách. Pro zajištění této podpory jsou klíčovým parametrem nástroje odborné přípravy pro pečovatele. Projekt atHOME byl koordinován francouzským Červeným křížem za pomoci španělských, portugalských a belgických partnerů a je součástí programu Erasmus+, který poskytuje přístup k nástrojům odborné přípravy pracovníkům v cizí domácnosti.

Projekt právě představil dva zajímavé nástroje pro pomocníky v cizí domácnosti v oblasti dlouhodobé péče:

- mobilní aplikace pro záznam pracovních plánů a lékařských informací, pokud jde o péči o závislé osoby;
- program profesionalizace týkající se 12 dovedností pro pečovatele.

Evropský projekt **PRODOME**⁷ se zaměřil na rozvoj profesionalizace pracovníků v cizí domácnosti v Evropě, a to zejména prostřednictvím rozvoje programu odborné přípravy přizpůsobeného současným potřebám pracovníků v cizí domácnosti. V projektových párech, které tvořil sociální partner zastupující zaměstnavatele v domácnostech (Francie a Itálie) nebo jejich zaměstnance (Španělsko) a člen profesionalizační oblasti, se usilovalo o vytvoření doporučení ohledně profilu pracovníků v cizí domácnosti.

Tato odborná příprava používala formát „smíšeného učení“ a byla v roce 2019 testována ve dvou pilotních zemích: Španělsku a Itálii. Byly zahrnuty jak průřezové (například IT nebo ekologické dovednosti používané v domácnosti), tak specifické kompetence.

Tento projekt, který byl financován z programu Erasmus+ a který skončil v říjnu roku 2019, vykreslil situaci pracovníků v cizí domácnosti v Evropě: Jedná se hlavně o neviditelné pracovníky, většinou ženy, někdy bez přístupu k sociálním právům a bez sociálního zabezpečení. Mezi jednotlivými zeměmi existují velké rozdíly. Projekt rovněž propojil veřejné politiky podporující hlášenou práci a podporu a uznání sektoru práce v cizí domácnosti.

Mezi výstupy projektu patří vytvoření sady odborné přípravy PRODOME pro tyto pracovníky, volně přístupné ve čtyřech jazycích, založené na devíti modulech a praktických zkušenostech, aby se přizpůsobila profilu a potřebám pracovníků v cizí domácnosti. Odborná příprava umožňuje studentům nabízet cílené služby odpovídající konkrétním potřebám. Před zveřejněním byla tato odborná příprava testována v Itálii a Španělsku.

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

⁷ <https://www.prodome.eu/>



POZITIVNÍ VÝSLEDKY

1– Zlepšit poskytování kvalitních služeb

V případě péče o děti v raném věku představuje rozvoj dovedností pracovníků v oblasti PHS záruku pohody a zabezpečení. V případě péče o starší osoby vedou specifické, technické a vztahové dovednosti k co největšímu předcházení a zpomalení ztráty osobní nezávislosti doma a následně umožňují osobu tímto procesem doprovázet. Jedná se o: zajištění bezpečí domova, respektování zvyků a soukromí osoby při péči o ni, stimulaci a pomoc starší osobě, aniž by pracovník udělal úkol za ni, pozorování a neustálé přizpůsobování podpory tak, aby odpovídala vývoji schopností atd.

2 – Atraktivita oboru

S demografickými změnami zvyšuje profesionalizace přitažlivost a pomáhá čelit riziku nedostatku dovedností a pracovních sil. Budoucí výzvy vyžadují možnost spolehnout se na mnohem větší počet odborníků a zejména aby pracovníci byli schopni doprovázet závislou osobu v její domácnosti.

Musíme se zaměřit na odbornou přípravu, která je přizpůsobena domácí péči, jež, jak víme, je rostoucím odvětvím se zvětšující se poptávkou, ale také poskytuje širokou škálu přenositelných dovedností. Zpráva Evropské observatoře politiky zaměstnanosti (EEPO) z roku 2015 se výslovně zabývala členskými státy EU a doporučila, aby v době zvýšené nezaměstnanosti (jako je například po COVID-19) zahrnovala odborná příprava kombinaci obecných a odborných dovedností se zaměřením na dlouhodobě nezaměstnané dospělé osoby. Vezmeme-li příklad počítačových dovedností a digitalizace, nemusí být na první pohled zřejmé, k čemu by je mohl pracovník v oblasti domácí péče potřebovat. Pokud však mohou pomoci koncovým uživatelům s takovými činnostmi, jako je internetové bankovníctví nebo online daňová přiznání, představují pracovníci v oblasti domácí péče pro uživatele větší pomoc. Pracovníci v oblasti domácí péče budou také schopni zapojit se do pracovních sítí a sítí pracovníků, které fungují online. Digitalizace je jen jedním z příkladů obecné dovednosti, která přinese výrazné výhody pracovníkům v oblasti domácí péče.

Odborná příprava a certifikace umožňují ženám rozvíjet kariéru a profesní cestu v odvětví PHS. Může také zvýšit atraktivitu odvětví pro muže, aby se začali ucházet o pozice v oblasti PHS.

Může rovněž zvýšit atraktivitu odvětví pro migrující populace a stát se nástrojem pro integraci.

3 – Lepší uznání

Hospodářská a sociální hodnota pracovních míst v PHS se zdá být jasná, ale je třeba rozvíjet profesní dovednosti pracovníků, aby bylo zajištěno sociální uznání a kvalitní služby pro domácnosti, které je potřebují.

Profesionalizace pracovníků PHS v Evropě přispívá k přizpůsobení poskytovaných služeb neustále se vyvíjejícím potřebám rodin a je prostředkem k zajištění toho, aby společnost uznala, že potřebné kvality spadají do rozsahu odborných dovedností. Uznání emoční práce je také klíčová pro zlepšení image pracovníků v oblasti domácí péče. Tito pracovníci odvádí značné množství emocionální a vztahové práce s koncovými uživateli, která je často brána jako samozřejmost. Pracovníci v oblasti domácí péče podstupují každodenní interakce s koncovými uživateli a mají vztah, který mnoho koncových uživatelů možná nemá ani se svou vlastní rodinou. Je také důležité uvědomit si, že smrt a truchlení jsou často součástí práce a že těmto pracovníkům není poskytnuto dostatečné uznání ani doba k tomu, aby se vypořádali se ztrátou. Uznání jejich práce také vyžaduje formální uznání, že tato práce je obtížná a vyžaduje očividné emocionální dovednosti.

4 – Zdraví a normy

Toxicita čisticích prostředků, muskuloskeletální poruchy v důsledku každodenního nošení dětí nebo fyzické manipulace se závislími staršími osobami, domácí práce spolu s emočním závazkem, který je nezbytný v mnoha vztazích týkajících se péče a pomoci. Pracovníci v oblasti PHS musí rozvíjet specifické odborné dovednosti, aby naplnili očekávání domácností a jednotlivců a také aby se naučili chránit a předcházet nemocem z povolání nebo nehodám.

5 - Lidský kapitál

Rozvoj dovedností pracovníků PHS je proto nejúčinnějším způsobem, jak zajistit rozvoj skutečných pracovních míst s vysokou přidanou hodnotou pro člověka, a nejlepším způsobem, jak si mohou lidé uvědomit, že tato pracovní místa si zaslouží mzdy, sociální péči a profesní uznání, zejména vzhledem k tomu, že se jedná o odvětví, kde převažuje nehlášená práce.

Profesionalizace umožňuje boj proti izolaci pečovatelů: 10 % až 25 % evropských občanů zastává úlohu neformálního pečovatele. Tento podíl se může v jednotlivých zemích značně lišit. Vzhledem k použitým definicím a zavedeným opatřením jsou tito pracovníci často nerozpoznáni.

Neformální (nebo rodinní) pečovatelé se odlišují od pracovníků v cizí domácnosti. Síť Eurocarers nabízí jasnou definici, jak je rozpoznat: „Neformální pečovatelé jsou osoby, které poskytují péči (obvykle neplacenou) osobě s chronickým onemocněním, postižením nebo jiné dlouhodobé zdravotní nebo pečovatelské potřeby, mimo profesionální nebo formální rámec“. Neformálními pečovateli nebo dobrovolnými pečovateli jsou obvykle ženy, často starší. V EU-28 18 % žen nepracuje, protože vykonávají činnost pečovatele. Ve Francii se tato míra řadí mezi nejnižší (9 %), ale ve Španělsku je to 25 %, v Itálii 22 % a v Německu 15 %.⁸

Izolace se však netýká jen neformálních pracovníků; pracovníci v oblasti domácí péče obecně trpí izolací. Pracují v izolovaných pracovních prostředích a mají velmi omezený kontakt s ostatními pracovníky v oblasti domácí péče. V roce 2016 francouzský Národní fond solidarity pro osobní nezávislost (CNSA) vytvořil „Předání vzkazu pro osobní asistenty“. Jedná se o program profesionalizace (kurz s 5 tříhodinovými relacemi) založený na výměně odborných postupů mezi kolegy pod vedením facilitátora. Umožňuje osobním asistentům seznámit se s profesní povahou jejich činnosti, případně požádat o uznání předchozí kvalifikace, otevřít cestu k dalším vzdělávacím programům a vybudovat profesionální síť.

Uznává dovednosti, které pečovatelé získávají během své praxe jako dobrovolní pečovatelé, a poskytuje jim přístup k odborné přípravě, která jim umožní pracovat v lepších podmínkách.

Zavádí mechanismy, které sice uznávají důležitost jejich práce, ale zároveň je neuzamknou v roli pečovatelů.

⁸ Eurocarers, pečovatelé a přístup k odborné přípravě: Obecný průzkum zemí EU, zpráva vypracovaná v souvislosti s projektem: <https://eurocarers.org/track-2/>

Veřejné orgány musí přijmout naléhavá opatření na podporu přidané hodnoty těchto pracovních míst, aby čelily budoucím demografickým a společenským výzvám.



DOPORUČENÍ:

- 1. ZAJISTIT, ABY PRACOVNÍCI V OBLASTI PHS MĚLI PRÁVO NA PŘÍSTUP K ODBORNÉ PŘÍPRAVĚ,** která by jim umožnila vybudovat si vlastní kariérní postup na základě jejich přání a životních cílů, i když zahrnuje přístup k odborné přípravě, která přímo nesouvisí s jejich současným zaměstnáním (nebo zaměstnáním patřícím v oblasti PHS).
- 2. VYTVOŘIT PŘIZPŮBENÉ PROGRAMY ODBORNÉ PŘÍPRAVY A VYTVOŘIT SYSTÉMY CERTIFIKACE DOVEDNOSTÍ,** které musí brát v úvahu specifičnost soukromých domácností, představovat nové dovednosti a zlepšit uznávání předchozí kvalifikace. Profesionalizace by měla být přístupná prostřednictvím různých způsobů získávání dovedností, jako jsou: zrychlené vzdělávací kurzy (cílené moduly), odborné vzdělávání, uznávání předchozí kvalifikace atd. Zvláštní pozornost musí být věnována vláště ohroženým pracovníkům, jako jsou migranti s dokumenty nebo bez nich.
- 3. POSÍLIT SOCIÁLNÍ DIALOG:** Podporovat kolektivní smlouvy za účelem lepší profesionalizace s cílem zvýšit zohlednění těchto pracovních míst a umožnění profesního rozvoje. Tam, kde existuje kolektivní vyjednávání, jsou pracovní podmínky lépe definovány a strukturovány, což přináší prospěch jak zaměstnavatelům/uživatelům prostřednictvím kvality nabízených služeb, tak zaměstnancům formou pracovních podmínek a odborného vzdělávání.
- 4. Aktivně ROZVÍJET DOVEDNOSTI NAPŘÍČ ODVĚTVÍMI** přizpůsobené různým oborům v rámci PHS:
 - Ekologické dovednosti pro úklid bez zatěžování životního prostředí nebo zdraví člověka;
 - Vztahové dovednosti a dovednosti týkající se osobní nezávislosti pro pochopení požadavků, předvídání vyvíjejících se potřeb a vytváření vhodných návrhů v závislosti na tom, jak dítě roste, jak starší osoba ztrácí osobní nezávislost atd.
 - Digitální dovednosti pro rozvoj zaměstnatelnosti, pro pomoc starším osobám při vyřizování administrativních formalit, pro přizpůsobení se nástrojům domácí automatizace používaným v domácnosti (inteligentní spotřebiče, elektronické zdravotnictví).



Tento projekt je financován
Evropskou unií.
(Ad-PHS - VS/2018/0344)