

Stanowisko zespołu
projektowego DoCUp w
sprawie wzmocnienia
polityki na rzecz
zrównoważonej
przyszłości w sektorze
opieki domowej



**UPSKILLING DOMESTIC CARE WORKERS TO ENSURE
RESILIENT EMPLOYMENT PATHWAYS**



**Co-funded by
the European Union**

GA n° 2021-1-SE01-KA220-ADU-000028268

Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

Wstęp

Zapewnienie opieki i wsparcia w domu osobom, które nie są samowystarczalne, staje się coraz większym wyzwaniem w Europie, wymagającym zintegrowanego podejścia i wykwalifikowanych zasobów. W niniejszym dokumencie przedstawiającym stanowisko projektu Erasmus+ DOCUP, podkreślono znaczenie spójnych i aktualnych szkoleń, jednocześnie podkreślając potrzebę sformalizowania ścieżek kariery dla osób pracujących w tym kluczowym sektorze. Uznanie praw pracowników opieki ma istotne znaczenie dla zapewnienia sprawiedliwego i zrównoważonego środowiska pracy, zmniejszając ryzyko dyskryminacji i wyzysku. W tym kontekście uregulowanie i sformalizowanie ról zawodowych wyłania się jako kluczowy czynnik poprawy dobrostanu pracowników i jakości świadczonej opieki. Szczególnie w świetle wniosków wyciągniętych z doświadczeń związanych z pandemią COVID-19.

Kontekst

Europa stoi w obliczu rosnącego wyzwania związanego ze wspieraniem osób, które nie są samodzielne, ze względu na starzenie się społeczeństwa i wzrost liczby chorób przewlekłych. W wyniku tych zmian społeczno-demograficznych rośnie zapotrzebowanie na pracowników opieki domowej dla rodzin i osób samotnych, a lokalni pracownicy nie są w stanie sprostać temu zapotrzebowaniu.¹ Migracja może być postrzegana jako potencjalne rozwiązanie niedoborów siły roboczej, szczególnie w sektorze opieki domowej, gdzie znaczna liczba pracowników to migranci, głównie kobiety. Jednak pracownicy migrujący często napotykają wyzwania, takie jak bariery językowe i brak specjalistycznego szkolenia, co utrudnia ich efektywność w tym sektorze. Ponadto obecne warunki pracy w sektorze są nieoptymalne, co utrudnia przyciągnięcie i zatrzymanie nowych pracowników. Co więcej, część pracy opiekuńczej jest nadal nierejestrowana, co uniemożliwia pracownikom dostęp do odpowiedniego wynagrodzenia, ochrony socjalnej lub praw pracowniczych. Nie ma dokładnych danych statystycznych opisujących tę sytuację, ale szacuje się, że 35% pracowników opieki zatrudnionych jest bez formalnej umowy.²

¹ European Economic and Social Committee, Florek, K., Rogalewski, A. (2020). *The future of live-in care work in Europe – Report on the EESC country visits to the United Kingdom, Germany, Italy and Poland following up on the EESC opinion on "The rights of live-in care workers"*, Publications Office, <https://data.europa.eu/doi/10.2864/67086>

² ELA, (2022). Tackling undeclared work in the personal and household services sector.

Kolejną kluczową kwestią jest wyraźna feminizacja sektora opieki, w którym kobiety stanowią 86% siły roboczej. Uznanie kwestii płci w pracy domowej ma zasadnicze znaczenie przy ocenie krajowych przepisów i polityk, które mają wpływ na status i warunki pracowników domowych.³

Ponadto, uznanie praw pracowników domowych jest podstawowym elementem sprawiedliwości społecznej i ochrony pracowników. Zasada ta stała się jeszcze ważniejsza po doświadczeniach związanych z pandemią COVID-19, która uwypukliła wyzwania i słabości, z jakimi borykają się pracownicy sektora opieki domowej.

Sektor opieki stanął przed wieloma wyzwaniami w trakcie pandemii COVID-19. W szczególności, zgodnie z badaniami źródeł wtórnych przeprowadzonymi w ramach projektu DoCUp, okazało się, że pracownicy opieki domowej stanęli przed dodatkowymi wyzwaniami związanymi z zapewnieniem opieki, brakiem środków ochronnych początkowo dostępnych dla sektora opieki zdrowotnej i podejmowaniem dodatkowych obowiązków wykraczających poza ich pierwotne role. Pomimo rosnącego popytu, niepewne warunki pracy uniemożliwiły pracownikom opieki konsekwentne reagowanie. Brak praw pracowniczych w sektorze nieformalnym naraził pracowników na ryzyko utraty pracy, tymczasowo lub na stałe, zwłaszcza w przypadku zarażenia. Chociaż zapotrzebowanie na pracowników opieki wzrosło, rekrutacja spadła, często z powodu obaw rodzin przed zakażeniem. Sytuacja ta miała znaczący wpływ na zdrowie psychiczne pracowników opieki domowej, którzy doświadczyli wzrostu poziomu depresji, lęku i innych zaburzeń psychicznych, szczególnie podczas pandemii, ale także bardziej ogólnie.⁴

Biorąc pod uwagę specjalistyczne szkolenia, niewiele krajów egzekwuje minimalne wymagania edukacyjne, licencje lub certyfikaty dla pracowników opieki domowej. Mniej niż 25% pracowników opieki długoterminowej (LTC) w krajach OECD posiada wykształcenie wyższe. Większość pracowników opieki długoterminowej w krajach OECD (63%) posiada wykształcenie średnie II stopnia, 16% wykształcenie średnie I stopnia, a 21% wykształcenie wyższe. Pomimo przewagi pracowników o niskich kwalifikacjach, opieka długoterminowa wiąże się z wykonywaniem złożonych zadań wykraczających poza podstawową opiekę. Pracownikom opieki domowej często brakuje niezbędnej wiedzy i przeszkolenia, co wpływa na

³ European Institute for Gender Equality. Essential Workers. <https://eige.europa.eu/covid-19-and-genderequality/essential-workers>

⁴ Eileen Rocard & Paola Sillitti & Ana Llana-Nozal, 2021. "COVID-19 in long-term care: Impact, policy responses and challenges," OECD Health Working Papers 131, OECD Publishing.

jakość świadczonej przez nich opieki. Rozbieżności w kwalifikacjach i umiejętnościach personelu mogą wpływać na jakość świadczonej opieki, podkreślając pilną potrzebę harmonizacji szkoleń.

Ogólnie rzecz biorąc, pandemia COVID-19 nie tylko wpłynęła na zdrowie psychiczne pracowników opieki domowej, ale także podkreśliła wrażliwość sektora opieki i potrzebę kompleksowych i zrównoważonych rozwiązań.

Stanowisko

FORMALIZACJA ŚCIEŻEK ZAWODOWYCH

Sektor formalnego zatrudnienia w gospodarstwach domowych stoi przed podwójnym wyzwaniem: zapewnieniem lepszej integracji pracownikom i rodzinom, przy jednoczesnym zapewnieniu ich integracji w społeczeństwie, które stoi na straży i chroni ich podstawowe prawa, w tym dostęp do ochrony socjalnej.

Oczywiste jest, że układy zbiorowe pracy skutkują lepiej zdefiniowanymi i ustrukturyzowanymi warunkami zatrudnienia, przynosząc korzyści zarówno pracodawcom dzięki lepszej jakości usług, jak i pracownikom dzięki lepszym warunkom pracy i szkoleniom zawodowym. Z drugiej strony, pracownicy nieposiadający dokumentów często pozostają niezarejestrowani, przez co mają trudności z egzekwowaniem swoich podstawowych praw, w szczególności godnych warunków pracy, i są wykluczeni z systemów ochrony socjalnej, co prowadzi do sytuacji wyzysku lub zniewolenia. Konieczne jest zatem oficjalne zgłoszenie i zabezpieczenie wielu miejsc pracy w tym sektorze, przy jednoczesnym zapewnieniu profesjonalizacji pracowników domowych. Kluczowe jest również wspieranie uregulowania stosunków pracy za pomocą specjalnych działań politycznych.

Co więcej, formalizacja zatrudnienia daje pracownikom opieki domowej możliwość dostrzeżenia ich zaangażowania poprzez jasną i dobrze zdefiniowaną strukturę kariery. Służy to nie tylko motywowaniu tych profesjonalistów, ale także podkreśla społeczne znaczenie ich roli. Dobrze zorganizowana ścieżka kariery obejmuje różne poziomy kompetencji i wyspecjalizowane role, zapewniając, że każdy pracownik posiada umiejętności niezbędne do zapewnienia wysokiej jakości opieki. Ciągłe szkolenia i specjalizacja stają się integralną częścią tego procesu. Ponadto perspektywa jasno określonej ścieżki kariery może stanowić zachętę do wyboru zawodu i zmniejszyć rotację, przyczyniając się tym samym do stabilności i ciągłości opieki. Wreszcie, formalizacja ścieżek kariery tworzy spójną i dobrze zdefiniowaną społeczność

praktyków, w której pracownicy opieki domowej mogą dzielić się doświadczeniami, wymieniać się wiedzą i doskonalić swoje umiejętności, wspierając środowisko ciągłego i rozwijającego uczenia się.

Podsumowując, uznanie praw pracowników poprzez uregulowanie i sformalizowanie ról zawodowych wykracza poza zwykłe regulacje; chodzi o wspieranie kultury, która ceni i godnie traktuje pracę w sektorze opieki.

ZNACZENIE SPÓJNEGO I ZAKTUALIZOWANEGO PROGRAMU EDUKACYJNEGO

Chociaż wartość ekonomiczna i społeczna tych ról jest oczywista, konieczne jest doskonalenie umiejętności zawodowych pracowników, aby zapewnić ich ochronę i wspierać świadczenie wysokiej jakości usług potrzebującym rodzinom.

Zapewnienie spójnego standardu opieki wymaga opracowania i wdrożenia znormalizowanego programu nauczania dla pracowników opieki domowej. Program ten powinien obejmować medyczne, psychologiczne i praktyczne aspekty opieki, aby zapewnić, że wszyscy profesjonalści są gruntownie przygotowani. Biorąc pod uwagę szybką ewolucję praktyk medycznych, technologii opieki zdrowotnej i zmian społeczno-demograficznych w populacji, integracja kursów kształcenia ustawicznego ma zasadnicze znaczenie dla utrzymania operatorów na bieżąco z najnowszymi osiągnięciami. Włączenie kursów dotyczących zarządzania stresem i skutecznej komunikacji może dodatkowo podnieść umiejętności tych specjalistów.

Praktyczne sugestie i zalecenia:

- Ustanowienie europejskiego standardowego programu nauczania: Współpraca w celu sformułowania znormalizowanego programu szkolenia, określającego minimalne standardy dla tego zawodu, który może być powszechnie przyjęty przez wszystkie państwa członkowskie, zapewniając wspólne podstawy wiedzy i umiejętności. Projekt Erasmus+ DOCUP opowiada się za zaktualizowanym programem nauczania, który spełnia różnorodne potrzeby wszystkich krajów partnerskich.
- Zachęcanie do ciągłego szkolenia: Wprowadzenie zachęt finansowych i umownych dla pracowników opieki domowej do uczestnictwa w kursach kształcenia ustawicznego w celu promowania kultury uczenia się przez całe życie i przyjmowania najlepszych praktyk. Podnoszenie świadomości odbiorców końcowych na temat znaczenia uznawania wykwalifikowanych i wyspecjalizowanych profesjonalistów.

- Promowanie formalizacji ról zawodowych: Wspieranie krajowych i międzynarodowych inicjatyw mających na celu uznanie profesjonalistów i ustanowienie jasnych ścieżek kariery w sektorze opieki. Zapewni to prawa pracownikom i gwarancje dla odbiorców usług.
- Wspieranie współpracy między instytucjami i organizacjami: Zachęcanie do współpracy między instytucjami edukacyjnymi, organizacjami opieki zdrowotnej i władzami publicznymi w celu zapewnienia spójnego podejścia do promowania możliwości edukacyjnych i formalizowania ról zawodowych.
- Wspieranie opieki wrażliwej kulturowo: Włączenie do programów szkoleniowych tematów promujących większą świadomość i wrażliwość kulturową, zarówno w odniesieniu do kraju przyjmującego, jak i innych kultur, uzupełniając je o narzędzia sprzyjające lepszej komunikacji międzykulturowej.
- Zwiększenie świadomości w zakresie równości płci: Wyznaczanie ścieżek dla pracowników opieki domowej, które obejmują kwestie równości płci, podkreślając znaczenie traktowania i bycia traktowanym z szacunkiem niezależnie od płci. Podkreślanie kwestii takich jak równe płace, podział pracy domowej i specyficzne dla płci wyzwania w opiece rodzinnej.
- Wsparcie zdrowia psychicznego pracowników opieki domowej: Należy uznać potrzebę wspierania zdrowia psychicznego pracowników opieki domowej. Zaleca się wdrożenie programów psychoedukacyjnych w celu skutecznego radzenia sobie ze stresem i lękiem, aby zapobiec wypaleniu zawodowemu.
- Włączenie technologii informacyjno-komunikacyjnych do sektora opieki: Pandemia uwydatniła potencjał sektora opieki w zakresie integracji technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT) w celu świadczenia opieki na odległość. W celu dostosowania się do tego zmieniającego się krajobrazu, pracownicy opieki domowej powinni być zachęceni do doskonalenia swoich umiejętności technologicznych.

Wnioski

Zapewnienie spójnych i aktualnych ram edukacyjnych, w połączeniu z formalizacją ścieżek kariery, ma zasadnicze znaczenie dla sprostania wyzwaniom w sektorze opieki w całej Europie. Tylko dzięki wspólnemu zaangażowaniu i przyjęciu innowacyjnych praktyk możemy zapewnić lepszą przyszłość tym, którzy są zależni od tych kluczowych ról zawodowych.

DOCUPROJECT.EU