

MobileCARE – socialinis dialogas kaip priemonė ES vidaus darbo jėgos judumo sąlygoms priežiūros namuose srityje gerinti

Europos socialinis dialogas, skirtas skatinti ES
vidaus darbo jėgos judumo geriausios praktikos
taikymą



Rodyklė

Įvadas – priežiūros namuose paslaugų charakteristika	2
Pasirinktų ES šalių demografinės padėties charakteristika	9
Bendros problemos:	29
Socialiniai ir demografiniai kontekstai bei struktūriniai veiksniai	29
Senstanti visuomenė	29
Didėjantis moterų dalyvavimas darbo rinkoje	40
Prioritetų pokytis	50
Darbo rinkos iššūkiai	60
Darbo jėgos trūkumas:	60
Nedeklaruotas darbas ir darbo sąlygos	69
Teisinė ir reguliavimo sistema	79
Kvalifikacija.....	91
Prieinamumas ir įperkamumas.....	95
Lyčių nelygybė ir migrantų pažeidžiamumas	105
Vokietija.....	119
Socialinis dialogas	121
Konkrečios šalies problemos	129
Rekomendacijos	132

Įvadas – priežiūros namuose paslaugų charakteristika

Pagal Pasaulio sveikatos organizacijos apibrėžimą, ilgalaikė priežiūra – tai visos asmeninio, socialinio ir medicininio pobūdžio priežiūros paslaugos ir pagalba, įgalinanti asmenį, kuriam reikalinga priežiūra arba kuris dėl psichinės ar somatinės ligos ar negalios gali prarasti savarankiškumą, funkcionuoti taip, kad būtų užtikrinta pagarba pagrindinėms teisėms ir žmogaus orumui. Pagal PSO, priežiūros paslaugų teikėjo vaidmenį gali atlikti šeimos nariai, draugai ar kiti artimi žmonės (neinstitucinė priežiūra) arba sveikatos ar socialinės priežiūros darbuotojai, taip pat profesionaliai parengti priežiūros darbuotojai (institucinė priežiūra). Be to, priežiūros paslaugos gali būti teikiamos įvairiais būdais ir įvairiose vietose – namuose, priežiūros įstaigoje, ligoninėje¹.

Ilgalaikė priežiūra teikiama ilgą laiką, nors nebūtinai nuolat ar pastoviu dažnumu ir intensyvumu. Kai kurie priežiūros paslaugų naudotojai bent iš dalies pasveiksta ir, atgavę (dalinį) savarankiškumą, reikalauja mažiau pagalbos, o kiti patiria ilgalaikį ir negrįžtamą funkinių gebėjimų sumažėjimą ir todėl remiasi platesne ir dažnesne priežiūra, kad išlaikytų gerovę ir orumą.

Pasaulio sveikatos organizacijos nuomone, ilgalaikės priežiūros paslaugos padeda asmenims, kurių funkciniai gebėjimai yra riboti ir silpnėja, toliau gyventi prasmingą gyvenimą, kiek įmanoma savarankiškiau ir saugiau, bei gerina jų gyvenimo kokybę, tuo pačiu gerbiant jų teisę į savarankiškumą ir apsisprendimą, taip pat lygybę ir nediskriminavimą. Siekiant šių tikslų, ilgalaikė priežiūra turėtų būti:

¹ Pasaulio sveikatos organizacija, „Ilgalaikė priežiūra 2022, <https://www.who.int/europe/news-room/questions-and-answers/item/long-term-care> (prieiga 2025-04-13).

- teikiama nuolat ir integruota į sveikatos ir socialinės paramos paslaugų paketus, kad būtų galima veiksmingai patenkinti priežiūros paslaugų naudotojų ir jų bendruomenių poreikius;
- glaudžiai suderinta su priežiūros paslaugų naudotojų, jų neoficialių priežiūros darbuotojų, šeimų ir bendruomenių vertybėmis ir pageidavimais;
- organizuota priežiūros aplinkoje, leidžiančioje naudotojams išlikti kuo aktyvesniems ir kuo labiau įsitraukusiems į vietos socialinius tinklus.

Paprastai ilgalaikė priežiūra apima priežiūrą, kurią organizuoja ir teikia apmokami ir neatlygintini priežiūros paslaugų teikėjai, daugiausia moterys. Tai gali būti specializuoti priežiūros specialistai, dirbantys pagal oficialų darbo reglamentavimą, taip pat artimi giminaičiai ar kiti bendruomenės nariai, dirbantys ne pagal oficialias darbo ar priežiūros sutartis, paprastai vadinami neoficialiais ar šeimos priežiūros darbuotojais. Apskritai, institucinę priežiūrą teikia įvairūs priežiūros darbuotojai, turintys skirtingą išsilavinimą ir įgūdžius, kurie gauna atlyginimą už savo darbą. Priešingai, daugelis neoficialių priežiūros darbuotojų teikia paramą socialinių santykių kontekste ir paprastai be atlyginimo. Vis dėlto yra išimčių, kurios tampa vis dažnesnės. Diagramoje toliau pateikiama dvimatė tipologija, nušviečianti ipiškiausius pavyzdžius.

Diagrama Nr. 1. Skirtumas tarp priežiūros paslaugų teikėjų tipų pagal profesionalumą ir atlygį.



PROFESIONALUMO LYGIS	INSTITUCINIAI	Atlygis		
		Atlygintini PRIEŽIŪROS DARBUOTOJAI	Neatlygintini SAVANORIŠKI PRIEŽIŪROS SPECIALISTAI	
				Priežiūros darbuotojai teikia ilgalaikės priežiūros paslaugas pagal darbo sutartį, gauna darbo užmokestį ir socialines išmokas, dažnai yra profesionaliai parengti priežiūros darbui. Savanoriai priežiūros specialistai teikia priežiūros paslaugas pagal oficialią sutartį su priežiūros paslaugų teikėju, dažnai yra profesionaliai parengti priežiūros darbui, bet negauna atlyginimo.
NEOFICIALŪS		NAMŲ ŪKIUOSE GYVENANTYS PRIEŽIŪROS DARBUOTOJAI ir ASMENINIAI ASISTENTAI	NEOFICIALŪS/ ŠEIMOS PRIEŽIŪROS DARBUOTOJAI	Namų ūkiuose gyvenantys priežiūros darbuotojai ir asmeniniai asistentai yra šeimos nariai arba bendruomenės nariai, kurie teikia reguliarią paramą pagal oficialią arba neoficialią sutartį su šeima arba valstybe. Jie gauna atlyginimą ir dažnai yra apmokyti atlikti tik konkrečias priežiūros užduotis. Neoficialūs priežiūros darbuotojai paprastai yra šeimos nariai arba socialinio rato artimieji (pvz., draugai, kaimynai, kolegos), kurie teikia paramą asmeninių ar socialinių santykių pagrindu, negaudami jokio atlygio ir neturėdami profesionalios priežiūros darbo kvalifikacijos.

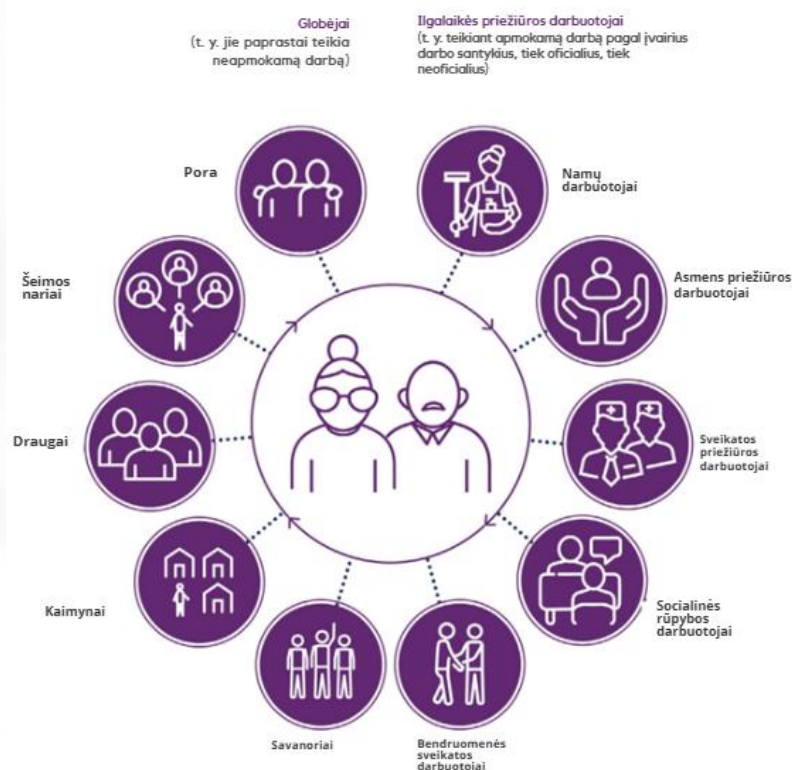
(Šaltinis: Atstatymas siekiant tvarumo ir atsparumo: ilgalaikės priežiūros integruoto teikimo stiprinimas Europos regione, PSO 2022 m).

Ilgalaikė priežiūra daugiausia teikiama neoficialiai ir dažniausiai be atlygio. Apskaičiuota, kad neoficiali priežiūra, tiek atlygintina, tiek neatlygintina, sudaro iki 80 % visos teikiamos ilgalaikės priežiūros, ir šis procentas greičiausiai yra didesnis šalyse, kuriose ilgalaikės priežiūros paslaugos yra mažiau išvystytos.

Priežiūros paslaugas teikiantys asmenys paprastai skirstomi į dvi grupes: priežiūros darbuotojai, pvz., šeimos nariai, partneriai, draugai, kaimynai ir savanoriai, ir kiti asmenys, pvz., apmokami asmens priežiūros darbuotojai, namų ūkio darbuotojai,

sveikatos priežiūros darbuotojai ir socialinės priežiūros darbuotojai. Tačiau ribos tarp šių dviejų grupių nėra aiškos ir skiriasi priklausomai nuo šalies.

Priežiūros paslaugas teikiantys subjektai.



Priežiūros darbuotojai

(t.y. asmenys, paprastai teikiantys neatlygintinas paslaugas)

Partneriai
Šeimos nariai
Draugai
Kaimynai
Savaniai

Ilgalaikės priežiūros darbuotojai

(t.y. asmenys, teikiantys apmokamas paslaugas įvairių užimtumo santykių pagrindu, tiek oficialiu, tiek neoficialiu)
Namų ūkio darbuotojai
Asmens sveikatos priežiūros darbuotojai
Sveikatos priežiūros darbuotojai
Socialinės priežiūros darbuotojai

Bendruomenės sveikatos priežiūros darbuotojai

(Šaltinis: Ilgalaikės priežiūros senyvo amžiaus žmonėms paketas visuotinei sveikatos priežiūrai, PSO 2024).

Kai kuriose šalyse buvo įgyvendinta politika, skirta priežiūros darbuotojų sveikatai ir gerovei apsaugoti, siekiant ne tik palengvinti galimybes naudotis parama, skirta senyvo amžiaus žmonių priežiūrai, bet ir pagerinti jų gyvenimo kokybę bei gerovę. Šalyse, kuriose nėra priežiūros politikos ar įdiegtų paslaugų, didžiąją dalį priežiūros atlieka neatlygintini priežiūros darbuotojai, ypač šeimos nariai. Netgi šalyse, kuriose yra išvystytos priežiūros sistemos, neatlygintini priežiūros darbuotojai vis dar labai aktyviai dalyvauja teikiant priežiūros paslaugas. Jie dažnai bendrauja su įvairiais priežiūros paslaugų teikėjais, ir jiems tenka susiorientuoti sudėtingose sveikatos ir socialinės priežiūros sistemose.

Integruotas bendruomeninės priežiūros paslaugų teikimas yra svarbus priežiūros sistemų atsparumui, nes kiekviena sektorių riba reiškia paskatų, vertybių ir kultūros, procesų ir reglamentavimo struktūrų pokyčius. Be to, kiekvienas nesuderinamumas didina brangaus priežiūros paslaugų dubliavimo, neefektyvaus ribotų išteklių paskirstymo ir nepakankamų priežiūros rezultatų dėl priežiūros paslaugų teikimo spragų ir vėlavimų tikimybę. Kad galėtų užtikrinti savalaikę, prieinamą ir teisingą paramą visą priežiūros laikotarpį, ilgalaikės priežiūros sistemos turi sumažinti tokį nesuderinamumą ir užtikrinti nuoseklius procesus ir politiką pagal tris integracijos ašis tarp:

- sveikatos, ilgalaikės priežiūros ir socialinės apsaugos sektorių;
- valdymo lygmenų – vietos, regioninio ir nacionalinio;
- institucinio ir neoficialaus priežiūros teikimo.

Diagrama Nr. 3. Trys ilgalaikės priežiūros teikimo integracijos ašys.



Sektorių integracija

- Perorientuoti priežiūros modelius, kad didžiausias dėmesys būtų skiriamas asmens poreikių tenkinimui
- Stiprinti tarpsektorinius koordinavimo mechanizmus ir skatinti bendrą darbą
- Investuoti į pagrindinių paramos funkcijų (finansavimo, darbo jėgos, strateginio planavimo, informacijos valdymo, stebėsenos ir kokybės užtikrinimo) integraciją

Institucinės ir neoficialios priežiūros integracija

- Skatinti ir remti neinstitucinių priežiūros teikėjų integraciją į priežiūros komandas
- Parengti išsamų priežiūros teikėjų paramos paslaugų paketą
- Investuoti į institucinės ir neoficialios priežiūros darbo jėgos mokymą ir kvalifikacijos kėlimą

Skirtingų valdžios lygmenų integracija

- Užtikrinti aiškų atsakomybės pasiskirstymą ir skatinti atskaitingumą
- Skatinti nacionalinį valdymą ir parengti bendrą ilgalaikės priežiūros politikos sistemą

(Šaltinis: *Atstatymas siekiant tvarumo ir atsparumo: integruoto ilgalaikės priežiūros teikimo stiprinimas Europos regione, PSO 2022 m.*).

Priežiūra namuose yra viena iš labiausiai paplitusių ilgalaikės priežiūros rūšių. Ją renkasi dauguma vyresnio amžiaus žmonių, ir ji atitinka bendrą senėjimo savo namuose tikslą. Priežiūra namuose paprastai apima profesionalius vizitus atvejo valdymui, pagalbą ir paramą asmeninės priežiūros paslaugoms, pvz., pagrindinėms kasdienio gyvenimo

veikloms, medicininės ir reabilitacijos intervencijas bei paramą priežiūrą teikiantiems asmenims, priklausomai nuo atrankos ir stebėjimo metu nustatytų poreikių. Senyvo amžiaus žmonių sveikatos ir priežiūros poreikiai, įskaitant jų teisę gauti paslaugas, paprastai vertinami namuose. Žemas ir vidutinės pajamas turinčiose šalyse pagal tradicines normas teikiama nemokama priežiūra, kurią teikia šeimos nariai, partneriai, draugai ar kaimynai, kartais padedant namų ūkio darbuotojams, tebėra labai svarbi. Nors vis dažniau pasitelkiami apmokyti asmeninės priežiūros darbuotojai ar namų sveikatos asistentai, daugelyje šalių jie nepakeičia priežiūros darbuotojų, daugiausia dėl apmokyto personalo trūkumo. Bendruomenės sveikatos programos, kuriose savanoriai daugiausia yra religinių organizacijų nariai, yra svarbus paramos šaltinis, nors jos negali pakeisti viešosios pagalbos. Net didelės pajamas turinčiose šalyse didžiąją priežiūros dalį vis dar neatlygintinai atlieka šeimos nariai, ir tik keliose priežiūros namuose programose dalyvauja bendruomenės sveikatos priežiūros darbuotojai arba specializuoti profesionalūs sveikatos priežiūros darbuotojai. Europos šalyse ilgalaikę priežiūrą namuose gaunančių vyresnio amžiaus žmonių procentas labai skiriasi, priklausomai nuo priežiūros sistemos. Jis yra gana didelis Danijoje ir Vokietijoje. Pagyvenę asmenys ir jų šeimos, gaunantys priežiūros namuose paslaugas, susiduria su keletu bendrų problemų, pvz., nelanksčiu paslaugų teikimu, paslaugų trūkumu savaitgaliais ir naktimis, paslaugų teikimo valandų skaičiaus apribojimais².

Pagrindinis iššūkis yra priežiūros personalo trūkumas. Todėl naudojami užsieniečių ištekliai³. Priežiūros paslaugų trūkumą užpildo žmonės, migruojantys darbo tikslais. Toks užsieniečių priėmimas neįgyja sąmoningai įgyvendinamos viešosios politikos formos. Profesinis personalo, teikiančio paslaugas, rengimas yra pernelyg brangus. Profesinio mokymo organizavimas prižiūrintiesiems asmenims, užimtumo šioje profesijoje skatinimas ar prižiūrinčiojo asmens prestižo didinimas yra brangūs ir laiko reikalaujantys sprendimai.

² Pasaulio sveikatos organizacija, „Ilgalaikė vyresnio amžiaus žmonių priežiūros paketas, skirtas visuotinei sveikatos apsaugai“, 2024 m.

³ Tarptautinė darbo organizacija, „Kelias į deramą darbą namų ūkio darbuotojams“, 2023 m.

ES piliečių visuotinės prieigos prie priežiūros paslaugų užtikrinimo klausimas yra įtrauktas į Europos socialinių teisių ramsčio reikalavimus. 18 punkte teigiama, kad kiekvienas asmuo turi teisę į prieinamas ir kokybiškas ilgalaikės priežiūros paslaugas, ypač priežiūros namuose ir bendruomenės lygmeniu teikiamas paslaugas⁴. Didėjant priežiūros mobilumui, atsižvelgiama į šios priežiūros tarpvalstybinį pobūdį. Priežiūra namuose yra socialinė problema, be kurios viešojo politika nesukurs socialiniai stiprios Europos, kuri būtų teisinga, įtrauki ir atvertų visas galimybes didinti gerovę.

Pagal Europos Komisijos rekomendacijas kiekviena valstybė narė turi priimti savo veiksmų planus. Savo rekomendacijose jos turi atsižvelgti į gaires, kurias Europos Komisija laiko svarbiomis.

- Laiku teikti visiems, kuriems to reikia, visapusišką ir prieinamą ilgalaikę priežiūrą, įskaitant tinkamas gyvenimo sąlygas;
- Įvairinti tinkamų ilgalaikės priežiūros paslaugų pasiūlą. Tai apima priežiūros namuose, bet taip pat bendruomeninės ir institucinės priežiūros teikimą, teritorinių skirtumų prieigai prie paslaugų pašalinimą, priežiūros teikimą naudojant turimas skaitmenines priemones ir paslaugų bei infrastruktūros prieinamumo užtikrinimą atsižvelgiant į žmonių su negalia poreikius;
- Įdiegti aukštos kokybės kriterijus ir standartus, taikomus visoms priežiūros paslaugas teikiančioms įstaigoms;
- Remti neoficialius priežiūros teikėjus, kurių vaidmenį dažnai atlieka moterys ir artimieji, teikiant mokymus, konsultacijas, psichologinę ir finansinę paramą;
- Įgyti pakankamus išteklius ir užtikrinti tvarų ilgalaikės priežiūros finansavimą, įskaitant ES lėšų mobilizavimą;

⁴ <https://eur-lex.europa.eu/>.

- Skatinti socialinį dialogą ir kolektyvines derybas siekiant gerinti darbo užmokestį ir darbo sąlygas;
- Nustatyti tinkamus darbuotojų saugos ir sveikatos standartus;
- Teikti tęstinį darbuotojų švietimą ir mokymą;
- Kovoti su lyčių stereotipais ilgalaikės priežiūros darbuotojų profesijoje ir vykdyti informacines kampanijas.

Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 189 dėl oraus darbo namų ūkio darbuotojams atlieka ypatingą vaidmenį užtikrinant tinkamas priežiūros paslaugų teikimo sąlygas⁵. Valstybėms narėms rekomenduojama įgyvendinti šią konvenciją. Šalys, priėmusios šią konvenciją, turi imtis bendradarbiavimo priemonių, kad užtikrintų veiksmingą šio dokumento nuostatų taikymą namų ūkio darbuotojams migrantams. Visų pirma nacionaliniai įstatymai ir kiti teisės aktai turėtų numatyti, kad namų ūkio darbuotojai migrantai, įdarbinti namų ūkyje kitoje šalyje, prieš kirsdami valstybės sieną, kad pradėtų darbą, su kuriuo susijęs tas pasiūlymas ar sutartis, gautų raštišką darbo pasiūlymą arba darbo sutartį, galiojančią šalyje, kurioje jis dirbs, ir kurioje būtų nurodytos pagrindinės darbo sąlygos. Šis reikalavimas netaikomas darbuotojams, kurie naudojami laisvu judėjimu darbo tikslais pagal dvišalius, regioninius ar daugiašalius susitarimus arba regioninės ekonominės integracijos zonose.

Svarbu, kad kiekviena konvenciją priėmusi valstybė imtųsi priemonių užtikrinti, kad namų ūkio darbuotojai:

- a) galėtų laisvai susitarti su savo darbdaviu ar potencialiu darbdaviu dėl gyvenimo namų ūkyje,
- b) gyvenantys namų ūkyje nebūtų įpareigoti likti namų ūkyje ar su namų ūkio nariais savo kasdienio, savaitinio ar metinio poilsio metu, ir
- c) turėtų teisę laikyti savo kelionės ir tapatybės dokumentus su savimi.

⁵ <https://www.ilo.org/>

Šio klausimo sudėtingumą ir problemas priimant deramus sprendimus, kaip nurodyta ES ir tarptautiniuose dokumentuose, liudija tai, kad Europos šalyse veikia skirtingi priežiūros namuose organizaciniai modeliai:

1. **Skandinavijos modelis** (pvz., Švedija, Danija, Suomija)

- stipriai išvystytas viešasis sektorius;
- priežiūros namuose paslaugos finansuojamos daugiausia iš mokesčių ir organizuojamos vietos savivaldos institucijų;
- priežiūra yra plačiai prieinama ir standartizuota;
- akcentuojamas savarankiškumas ir kuo ilgesnis gyvenimas namuose.

2. **Draudimo modelis** (pvz., Vokietija, Nyderlandai, Belgija)

- priežiūra namuose finansuojama iš specialaus priežiūros draudimo;
- didelis privačiojo sektoriaus ir nevyriausybinų organizacijų vaidmuo;
- naudotojai dažnai turi teisę pasirinkti: jie gali gauti išmoką natūra (paslaugas) arba piniginę išmoką (prižiūrinčiojo asmens, pvz., šeimos nario, samdymui).

3. **Mišrus modelis** (pvz., Prancūzija, Ispanija, Italija, Lenkija)

- viešojo, draudimo ir privačiojo finansavimo derinys;
- dažnai nėra vieningos sistemos – priežiūros paslaugos yra paskirstytos tarp įvairių institucijų (sveikatos priežiūros, socialinės gerovės, vietos savivaldos).

Valstybės narės gali pasinaudoti Europos socialiniu fondu „Plus“ (ESF+), pagrindine Europos Sąjungos finansine priemone, skirta remti ES piliečių užimtumą, socialinę įtrauktį, švietimą ir kompetencijas 2021–2027 m. Fondas finansiškai remia valstybių narių veiksmus ilgalaikės priežiūros, visuomenės sveikatos ir socialinės integracijos srityse.

Demografinės padėties ypatumai pasirinktose ES šalyse

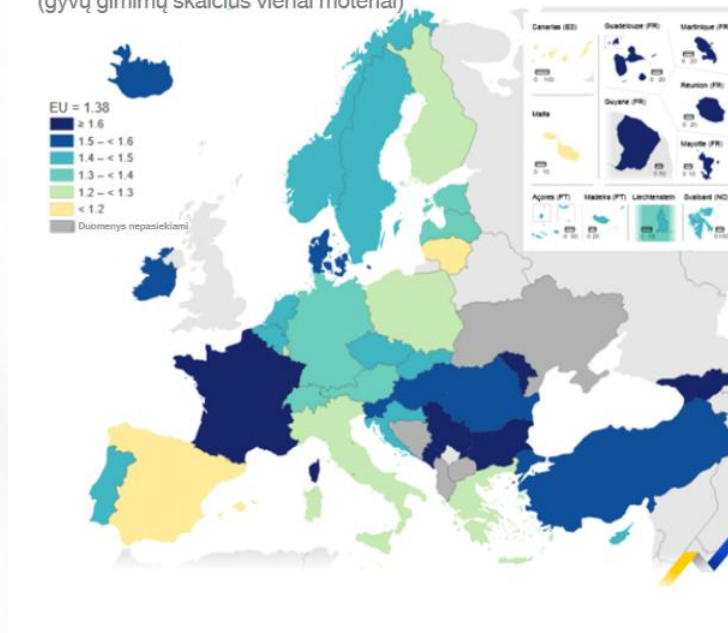
Yra daug veiksnių, kurie daro įtaką gyventojų potencialui, kuris yra socialinės ir ekonominės plėtros veiksnys. Pirmasis veiksnys - gyventojų skaičiaus pokyčių dinamika. Gyventojų plėtros skaičiai taip pat priklauso nuo demografinės, socialinės ir profesionalios struktūros. Toks demografinės padėties vertinimas yra ypač svarbus, nes Europa siekia ilgalaikės ir tvarios plėtros, grindžiamos žiniomis, technologine pažanga, inovacijomis ir geresniu šiuolaikinės mokslo ir civilizacijos pasiekimų panaudojimu. Taip siekiama pažangos, kuri sumažintų socialinę nelygybę, atskirtį ir skurdą bei pagerintų gyventojų gyvenimo sąlygas⁶.

Nuo XXI a. pradžios gimstamumo rodiklis Europos Sąjungoje išliko žymiai mažesnis nei 2,1. Tai reiškia, kad vietiniai Europos gyventojai išmiršta, ir jei gimstamumo tendencijos nepasikeis, šis procesas vyks vis sparčiau. 2023 m. mažiausias gimstamumas Europoje buvo užregistruotas Maltoje (1,06), Ispanijoje (1,12) ir Lietuvoje (1,18). Rezultatai nebuvo daug geresni Lenkijoje (1,20) ir Italijoje (1,21). Aukščiausi rezultatai buvo užregistruoti Bulgarijoje (1,81), Prancūzijoje (1,66) ir Vengrijoje (1,55). Tačiau nė vienoje iš šių šalių šie rodikliai netgi nepriartėjo prie 2,1.

⁶ Demografinių pokyčių poveikis kintančioje aplinkoje, Komisijos tarnybų darbo dokumentas, Europos Komisija, Briuselis, 2023-01-17.

Bendras gimstamumo rodiklis, 2023 m. (gyvi gimę vaikai vienai moteriai)

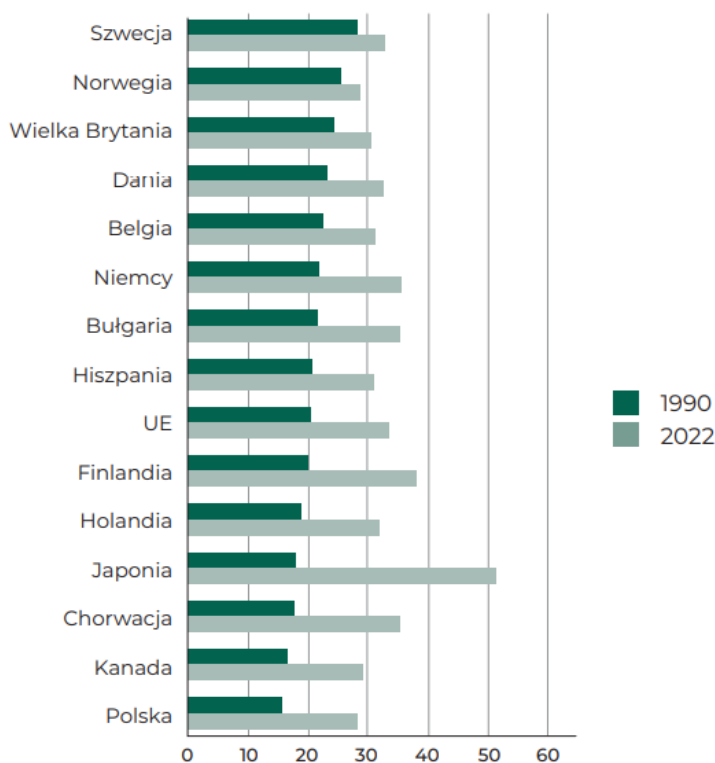
Bendras vaisingumo rodiklis, 2023 m. (gyvų gimimų skaičius vienai moteriai)



Pagrindinė išvada, kurią galima padaryti iš pat pradžių, yra ta, kad sveikatos priežiūros ir socialinės gerovės sistemos patiria sunkumų dėl senėjančios visuomenės. Kuo senesnė visuomenė, tuo daugiau yra vyresnių nei 65 metų žmonių ir tuo mažiau yra potencialių priežiūros darbuotojų, todėl ilgalaikė priežiūra tampa neatidėliotina problema. Vien tik Europos Sąjungoje (ES) demografinis priklausomybės koeficientas, t. y. nedirbančių vyresnio amžiaus žmonių (vyresnių nei 64 metų) skaičiaus ir darbingo amžiaus žmonių (15–64 metų) skaičiaus santykis, padidėjo nuo 20,3 1990 m. iki 33,33 2022 m.⁷ (Pasaulio bankas, 2024 m.).

⁷ Pasaulio bankas 2024, „Senatvės priklausomybės koeficientas“, <https://databank.worldbank.org/source/health-nutrition-and-population-statistics/Series/SP.POP.DPND.OL> (prieiga 2025 m. balandžio 1 d.).

Diagrama Nr. 4. Demografinės koreliacijos koeficientas: ES vidurkis ir pasirinktos šalys.



Šalys pateiktos tokia tvarka: Švedija, Norvegija, Jungtinė Karalystė, Danija, Belgija, Vokietija, Bulgarija, Ispanija, ES, Suomija, Nyderlandai, Japonija, Kroatija, Kanada, Lenkija (Šaltinis: Pasaulio bankas 2024).

Demografinių procesų pokyčių, o visų pirma per pastarąjį ketvirtį amžiaus stebėto gimstamumo mažėjimo, rezultatas yra gyventojų skaičiaus ir struktūros pagal amžių pokyčiai, t. y. stebimas vaikų (0–14 metų) skaičiaus mažėjimas ir nepertraukiamas vyresnio amžiaus žmonių (65 metų ir vyresnių) grupės didėjimas.

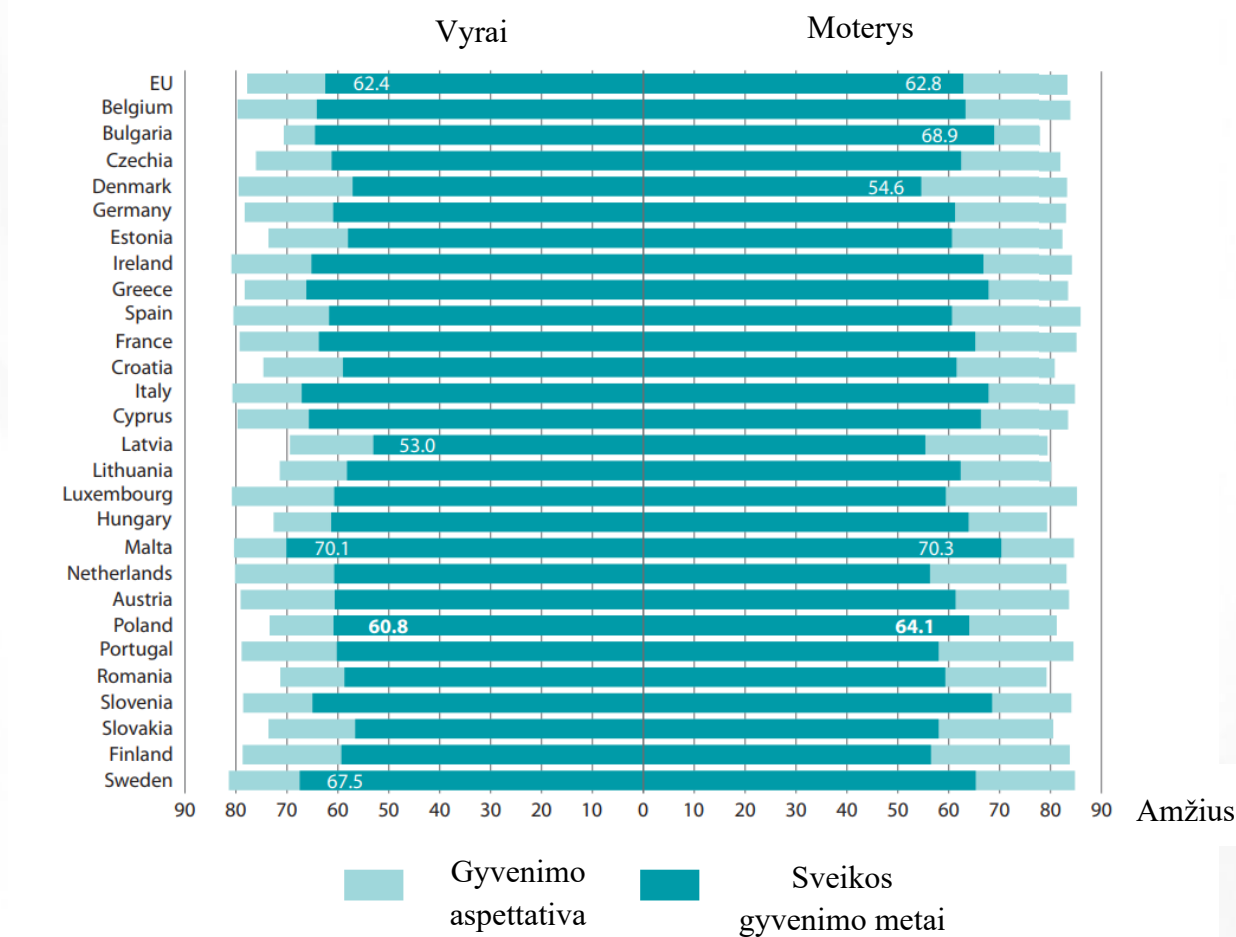
Remiantis Eurostat⁸ 2022 m. tyrimu, tarp Europos Sąjungos šalių palankiausias sveiko gyvenimo trukmės ir viso tikėtino gyvenimo santykis buvo būdingas Bulgarijos (89,9 %), Maltos (85,2 %) ir Graikijos (82,9 %) gyventojams. Bulgarijos vyrų gyvenimas be

⁸ Eurostat 2024, „Sveiko gyvenimo metai“, <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00150/default/table?lang=en> (prieiga 2025-04-13) ir „Gyvenimo trukmė“, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/demo_mlexpec/default/table?lang=en (prieiga 2025-04-13).

negalios sudarė 91,4 % viso 70,6 metų tikėtino gyvenimo (64,5 metų sveiko gyvenimo), o Maltos vyrų gyvenimas be negalios sudarė 87,2 % viso tikėtino gyvenimo, t. y. 80,4 metų (70,1 metų sveiko gyvenimo). Graikijoje vyrų numatoma gyvenimo trukmė buvo 78,3 metų, o gyvenimo be negalios procentinė dalis sudarė 84,5 % (66,2 metų sveiko gyvenimo). Moterų sveiko gyvenimo procentinė dalis buvo mažesnė nei vyrų; Bulgarijoje ji siekė 88,4 %, t. y. 68,9 metų sveiko gyvenimo iš 77,9 metų numatomos gyvenimo trukmės. Maltoje ir Graikijoje šis rodiklis buvo 83,1 % ir 81,3 %.

Mažiausiai palankūs santykiai tarp numatomos moterų sveiko gyvenimo trukmės ir viso tikėtino gyvenimo buvo stebimi Danijoje – 65,6 % arba 54,6 metų sveiko gyvenimo iš 83,2 metų viso tikėtino gyvenimo, ir Suomijoje (67,4 %) arba 56,5 metų sveiko gyvenimo iš 83,8 metų viso tikėtino gyvenimo. Tarp vyrų mažiausi sveiko gyvenimo trukmės rodikliai taip pat buvo užregistruoti Danijoje (71,8 %), po to sekė Liuksemburgas (75,1 %) ir Suomija (75,3 %), o tai reiškia atitinkamai 57,1, 60,7 ir 59,3 sveiko gyvenimo metus.

Diagrama Nr. 5. Viso tikėtino gyvenimo ir sveiko gyvenimo trukmė pagal lytį Europos Sąjungos šalyse 2022 m.



(Šaltinis: Eurostatas 2024 m.).

Reikėtų pabrėžti, kad gyventojų senėjimo procesas, vertinamas individualiu ir socialiniu požiūriu, kelia sudėtingus iššūkius daugeliu lygmenų, ne tik ekonomikos srityje, bet ir psichologinėje, medicinos bei socialinėje srityse. ES šalims, kurioms prognozės šiuo metu yra nepalankios, teks susidurti su visomis problemomis, kylančiomis dėl joms nepalankių demografinių tendencijų. Tai taip pat taikoma atskiriems regionams, ypač tiems, kurių gyventojų amžiaus struktūra yra seniausia ir kur senėjimo procesas bus labiausiai išreikštas.

Demografiniai pokyčiai daro didelį poveikį mūsų ekonomikoms, socialinės gerovės ir sveikatos sistemoms, taip pat būsto ir infrastruktūros poreikiams Europos regionuose. Tai savo ruožtu turi įtakos vyriausybės biudžetams. Demografinių pokyčių priežasčių supratimas leidžia geriau valdyti jų pasekmes ir pasirengti ateičiai. Per pastaruosius 50 metų visoje Europoje vidutinė gyvenimo trukmė žymiai išaugo. Kadangi žmonės gyvena ilgiau ir sveikiau, daugelis piliečių nori dirbti ilgiau, nors nebūtinai toje pačioje darbo vietoje. Tuo pačiu metu išlieka tendencija, kad gimsta vis mažiau vaikų. Nors Europoje imigracijos rodikliai yra didesni už emigracijos, tikėtina, kad ES gyventojų ir darbo jėgos skaičius toliau mažės. Mažėjantis gyventojų skaičius ir jų senėjimas kelia naujų iššūkių. Mažėjantis darbingo amžiaus gyventojų skaičius kelia iššūkius darbo rinkoms ir socialinės gerovės valstybėms, didina pagyvenusių asmenų priklausomybės nuo darbingų asmenų santykį ir vienam gyventojui tenkančią valstybės skolos našą. Siekiant išlaikyti ekonomikos augimą, turi didėti darbingo amžiaus gyventojų skaičius, darbo jėgos dalyvavimo lygis ir (arba) našumas, pasitelkiant technologijų pažangą ir (arba) įgūdžių ugdymą. Gyventojų senėjimas taip pat kelia papildomų poreikių, įskaitant poreikį pritaikyti darbo vietas, socialinės gerovės ir visuomenės sveikatos sistemas, kad būtų patenkintas didėjantis prieinamos ir įperkamos kokybiškos sveikatos priežiūros ir ilgalaikės priežiūros paslaugų poreikis.

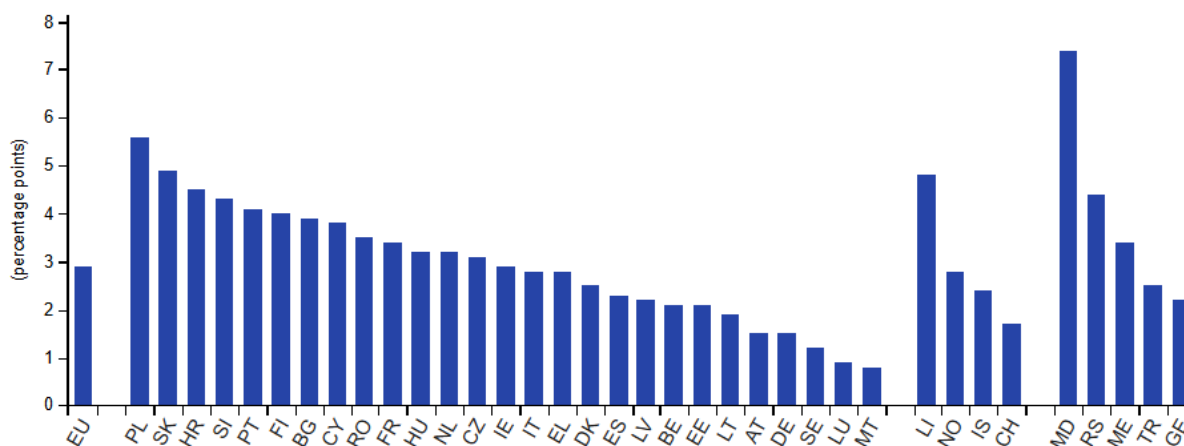
Demografiniai pokyčiai taip pat teikia privalumų. Tai, kad šiais laikais žmonės gyvena ilgiau ir sveikiau nei ankstesnės kartos, savaime yra puikus visuomenės pasiekimas. Darbo rinkoms prisitaikant prie naujos realybės, atsiranda daugiau galimybių aktyviai senėti ir toliau tobulėti. Tuo tarpu vis daugiau moterų dalyvauja darbo rinkoje, nors vis dar išlieka dideli lyčių skirtumai. Demografinės tendencijos ne visose šalyse ir regionuose yra vienodos. Nors Europos gyventojai sensta, demografiniai pokyčiai nėra vienodi – tarp atskirų ES valstybių narių ir pačiose valstybėse narių yra didelių skirtumų. Gyventojų skaičiaus mažėjimas yra ypač akivaizdus kai kuriose Rytų Europos Sąjungos valstybėse narėse, kurios pasižymi didele emigracija, nes žmonės savo šalyse iš kaimo vietovių persikelia į miestus, ieškodami geresnių darbo, švietimo ir mokymo galimybių. Dėl to atsirandantys demografiniai skirtumai gali padidinti esamas ekonomines, socialines ir teritorines nelygybes bei sukelti politinius nesutarimus.

Gyventojų senėjimas yra ilgalaikė tendencija, kuri Europoje prasidėjo prieš kelis dešimtmečius. Tai matyti iš didėjančios vyresnio amžiaus žmonių dalies ir mažėjančios darbingo amžiaus žmonių dalies bendroje gyventojų sudėtyje. 2021 m. sausio 1 d. 65 metų ir vyresni žmonės sudarė 20,8 % ES gyventojų. Tai yra 0,2 procentinio punkto daugiau nei 2020 m. (20,6 %) ir 0,6 procentinio punkto daugiau nei 2019 m. (20,2 %). Palyginti su praėjusiu dešimtmečiu, vyresnio amžiaus žmonių dalis padidėjo 3 procentiniais punktais (nuo 17,8 % 2011 m.). 2024 m. sausio 1 d. ES gyventojų skaičius buvo 449,3 mln. žmonių, iš kurių daugiau nei penktadalis (21,6 %) buvo 65 metų ir vyresni. ES gyventojų amžiaus mediana siekė 44,7 metų. Nuo 2014 m. iki 2024 m. amžiaus mediana padidėjo visose ES valstybėse narėse, išskyrus Maltą ir Vokietiją, kur ji sumažėjo (atitinkamai -0,7 ir -0,1 metų)⁹.

2021 m. vienam 65 metų ar vyresniam europiečiui teko šiek tiek daugiau nei trys darbingo amžiaus europiečiai, o tai reiškia, kad senyvo amžiaus žmonių santykis su darbingo amžiaus gyventojais (24) sudarė 32,5 %. Iki 2050 m. apie 30 % Europos gyventojų bus vyresni nei 65 metų; numatoma, kad vienam pagyvenusiam žmogui teks mažiau nei du darbingo amžiaus suaugusieji (priklausomų senyvo amžiaus žmonių santykis turėtų siekti 56,7 %), o tai patvirtina priklausomų senyvo amžiaus žmonių santykio didėjimo tendenciją ateityje.

⁹ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_ageing (prieiga 2025-04-13).

Diagrama Nr. 6. 65 metų ir vyresnių gyventojų dalies padidėjimas 2014–2024 m.



Preliminarūs/apytikriai duomenys apie ES, Prancūziją, Lenkiją, Rumuniją

Šaltinis: Eurostatas (internetinis duomenų kodas: demo_pjanind)

Kalbant apie vyresnio amžiaus žmonių dalį bendroje gyventojų populiacijoje, didžiausią dalį sudarė Italija (24,3 %), Portugalija (24,1 %), Bulgarija (23,8 %), Suomija (23,4 %), Graikija (23,3 %) ir Kroatija (23,0 %), o mažiausią dalį – Liuksemburgas (15,0 %) ir Airija (15,5 %). 2024 m., palyginti su 2023 m., vyresnio amžiaus žmonių dalis padidėjo 26 ES šalyse, o sumažėjo tik Maltoje.

Lentelė Nr. 1. Gyventojų amžiaus struktūra pagal pagrindines amžiaus grupes 2014, 2023 ir 2024 m. (% visų gyventojų).

	2014	0-14 metų 2023	2024	2014	15-64 metų 2023	2024	2014	65 metų ar vyresni 2023	2024
ES (*)	15.3	14.8	14.6	66.0	63.8	63.8	18.7	21.3	21.6
Belgija	17.0	16.5	16.3	65.2	63.8	63.8	17.8	19.7	19.9
Bulgarija	13.9	14.2	14.1	66.2	62.3	62.1	19.9	23.5	23.8
Čekija	15.0	16.2	15.9	67.6	63.4	63.6	17.4	20.4	20.5
Danija	17.2	16.0	15.7	64.5	63.6	63.6	18.2	20.5	20.7
Vokietija	13.2	14.0	13.9	66.0	63.8	63.6	20.9	22.2	22.4
Estija	15.8	16.4	16.0	65.8	63.4	63.5	18.4	20.2	20.5
Airija	21.5	19.3	18.9	65.9	65.5	65.6	12.6	15.2	15.5
Graikija	14.8	13.4	13.1	64.9	63.7	63.6	20.5	23.0	23.3
Ispanija	15.2	13.6	13.2	66.7	66.3	66.4	18.1	20.1	20.4
Prancūzija ⁽¹⁾	18.6	17.2	17.0	63.4	61.7	61.6	18.0	21.1	21.4
Kroatija	14.8	14.3	14.0	66.7	63.0	62.9	18.5	22.7	23.0
Italija	13.9	12.4	12.2	64.6	63.5	63.5	21.5	24.0	24.3
Kipras	16.3	15.4	15.3	69.9	67.2	67.0	13.9	17.3	17.7
Latvija	14.7	16.0	15.6	66.2	63.1	63.0	19.1	21.0	21.3
Lietuva	14.6	14.9	14.5	67.1	65.0	65.1	18.4	20.0	20.3
Liuksemburgas	16.8	15.9	15.7	69.1	69.3	69.2	14.1	14.9	15.0
Vengrija	14.4	14.5	14.5	68.1	65.0	64.9	17.5	20.5	20.7
Malta	14.5	12.7	12.3	67.8	68.7	69.3	17.6	18.6	18.4
Nyderlandai	16.9	15.3	15.1	65.7	64.5	64.4	17.3	20.2	20.5
Austrija	14.3	14.4	14.4	67.4	66.0	65.8	18.3	19.6	19.8
Lenkija ⁽¹⁾	15.0	15.4	15.1	70.1	64.7	64.4	14.9	19.9	20.5
Portugalija	14.7	12.9	12.8	65.4	63.2	63.1	20.0	23.9	24.1
Rumunija ⁽¹⁾	15.5	16.1	15.9	68.0	64.2	64.1	16.5	19.7	20.0
Slovėnija	14.6	15.0	14.7	67.9	63.6	63.5	17.5	21.4	21.8
Slovakija	15.3	16.1	16.0	71.1	66.1	65.7	13.5	17.9	18.4
Suomija	16.4	15.1	14.9	64.2	61.6	61.8	19.4	23.3	23.4
Švedija	17.1	17.4	17.1	63.5	62.2	62.3	19.4	20.4	20.6
Islandija	20.5	18.2	18.3	66.3	66.8	66.2	13.2	15.0	15.6
Lichtenšteinas	15.2	14.5	14.4	69.2	65.9	65.4	15.5	19.6	20.3
Norvegija	18.2	16.7	16.4	65.9	64.9	64.9	15.9	18.4	18.7
Sveicarija	14.9	15.1	15.0	67.5	65.8	65.7	17.6	19.2	19.3
Juodkalnija	18.6	17.9	18.2	68.1	65.7	65.1	13.3	16.4	16.7
Moldova	16.0	18.0	17.5	74.0	65.9	65.1	10.0	16.1	17.4
Šiaurės Makedonija	16.9	16.8	-	70.8	65.5	-	12.4	17.7	-
Gruzija	17.1	20.7	19.5	68.9	63.8	64.3	14.0	15.6	16.2
Albanija	19.6	16.0	-	68.4	67.5	-	12.0	16.5	-
Serbija	14.3	14.4	14.4	67.6	63.4	63.1	18.0	22.1	22.4
Turkija	24.6	22.0	21.4	67.7	68.1	68.3	7.7	9.9	10.2
Ukraina	14.8	-	-	69.9	-	-	15.3	-	-

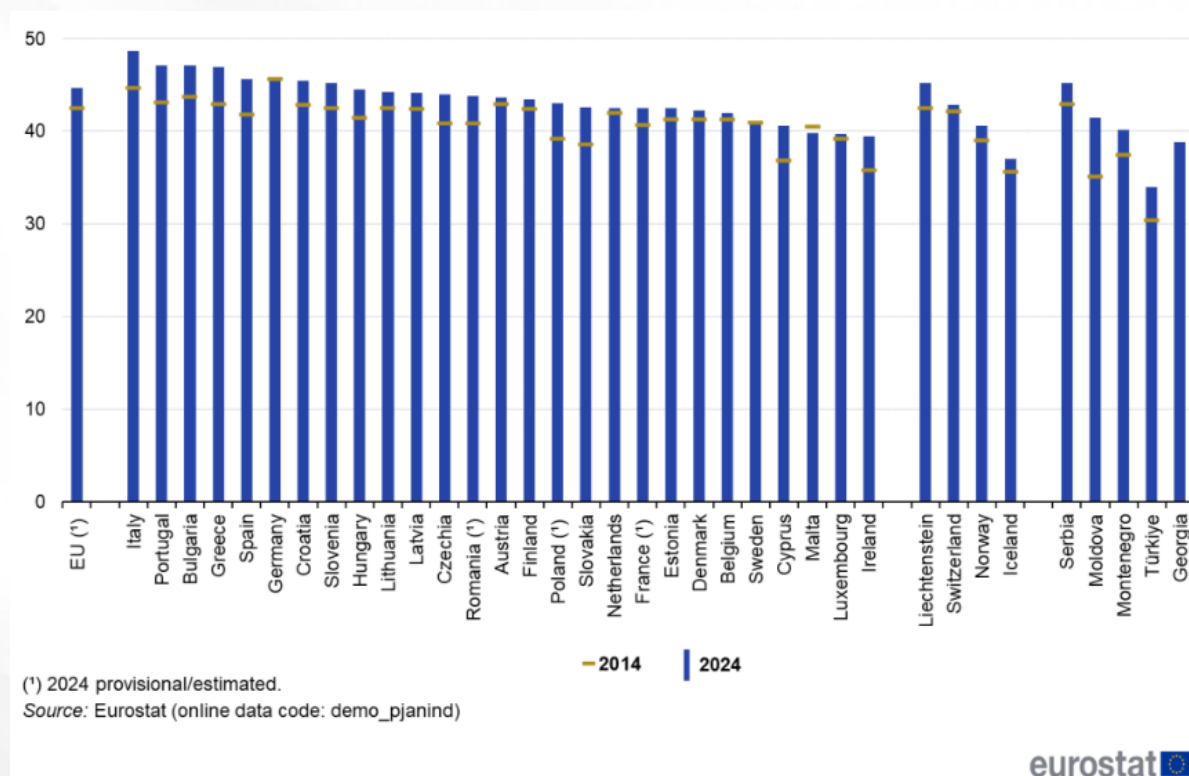
⁽¹⁾ 2024 m. preliminarūs/apytikriai duomenys
Šaltinis: Eurostatas (internetinis duomenų kodas: demo_pjanind)

Tokia tvarka: Europos Sąjunga, Belgija, Bulgarija, Čekija, Danija, Vokietija, Estija, Airija, Graikija, Ispanija, Prancūzija, Kroatija, Italija, Cipro, Lettonia, Lietuva, Liusemburgas, Ungarija, Malta, Paesi Bassi, Austrija, Lenkija, Portugalija, Rumunija, Slovėnija, Slovakija, Suomija, Švedija, Šiaurės Islandija, Moldova, Montegrofija, Švedija, Islandija, Liekcija Makedonija, Gruzija, Albanija, Serbija, Turkija, Ukraina.

ES gyventojų amžiaus mediana didėja ir 2024 m. sausio 1 d. ji siekė 44,7 metus. Tai reiškia, kad pusė ES gyventojų buvo vyresni nei 44,7 metų, o kita pusė – jaunesni. ES šalyse amžiaus mediana svyravo nuo 39,4 metų Airijoje iki 48,7 metų Italijoje, o tai patvirtina, kad kiekvienoje iš šių ES šalių gyventojų struktūra yra palyginti jauna arba palyginti sena. Išsamūs duomenys pateikiami 4 diagramoje.

Amžiaus mediana ES padidėjo vidutiniškai 0,22 metų per metus ir 2024 m. siekė 44,7 metų. Ji padidėjo beveik visose ES šalyse, ypač Italijoje, Slovakijoje, Graikijoje ir Portugalijoje, bet ne Vokietijoje, kur ji sumažėjo iki 45,5 metų, ir Maltoje, kur 2024 m. ji siekė 39,8 metų. Moldovos amžiaus mediana per pastaruosius 10 metų padidėjo labiausiai – nuo 35,1 metų 2014 m. iki 41,4 metų 2024 m. 2023–2024 m. amžiaus mediana padidėjo 19 ES šalių, o Vokietijoje, Maltoje ir Suomijoje ji sumažėjo. Tuo tarpu Danijoje, Kroatijoje, Lietuvoje, Liuksemburge ir Nyderlanduose amžiaus mediana išliko stabili.

Diagrama Nr. 7. Vidutinis gyventojų amžius 2014 m. ir 2024 m. (metai).



-Šia tvarka: Europos Sąjunga, Italija, Portugalija, Bulgarija, Graikija, Ispanija, Vokietija, Kroatija, Slovėnija, Ungheria, Lietuva, Lettonia, Repubblica Ceca, Rumunija, Austrija, Suomija, Lenkija, Slovacchia, Paesi Bassi, Prancūzija, Estija, Danimarca, Belgio, Svezia, Cipro, Malta, Lussezviera, Slovenija, Slovėnija Islandija, Serbija, Moldova, Juodkalnija, Turėija, Gruzija.

ES ⁽¹⁾ Italija Portugalija Bulgarija Graikija Ispanija Vokietija Kroatija Slovėnija Vengrija Lietuva Latvija Čekija Rumunija (*) Austrija Suomija Lenkija ⁽¹⁾ Slovakija Nyderlandai Prancūzija ⁽¹⁾ Estija Danija Belgija Švedija Kipras Malta Liuksemburgas Airija Liuksemburgas Šveicarija Norvegija Islandija Serbija Moldova Juodkalnija Turkija Gruzija

(¹) 2024 m. preliminarūs/apytikriai duomenys

Šaltinis: Eurostatas (internetinis duomenų kodas: demo_pjanind)

Pagyvenusių asmenų priklausomybės nuo darbingų asmenų rodikliai gali būti naudojami siekiant ištirti darbingo amžiaus gyventojų teikiamos paramos jaunesniems ir (arba) vyresniems žmonėms lygį; šie rodikliai išreiškiami santykiniu jaunesnių ir (arba) vyresnių gyventojų skaičiumi, palyginti su darbingo amžiaus gyventojų skaičiumi. 2024 m. sausio 1 d. ES priklausomų senyvo amžiaus žmonių santykis buvo 33,9 %, t. y. vienam 65 metų ir vyresniam asmeniui teko šiek tiek daugiau nei 3 darbingo amžiaus asmenys. Pagyvenusių asmenų priklausomybės nuo darbingų asmenų santykis ES šalyse svyravo nuo mažiausio 21,7 % Liuksemburge ir 23,6 % Airijoje, kur vienam 65 metų ir vyresniam asmeniui teko beveik 5 darbingo amžiaus asmenys, iki didžiausio 38,4 % Italijoje, 38,2 % Bulgarijoje ir 38,2 % Portugalijoje, kur vienam 65 metų ir vyresniam asmeniui teko mažiau nei 3 darbingo amžiaus asmenys¹⁰. Išsamūs duomenys pateikiami 2 lentelėje.

¹⁰ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_ageing (prieiga 2025-04-13).

Lentelė Nr. 2. Gyventojų amžiaus struktūros rodikliai, 2024 m. sausio 1 d. (%).

	Jaunų asmenų priklausomybės nuo darbingų asmenų santykis	Pagyvenusių asmenų priklausomybės nuo darbingų asmenų santykis	Bendras priklausomybės nuo darbingų asmenų santykis	80 metų ir vyresnių gyventojų dalis
ES ⁽¹⁾	22.9	33.9	56.8	6.1
Belgija	255	313	568	55
Bulgarija	228	382	610	52
Čekija	249	323	572	45
Danija	247	325	572	54
Vokietija	219	352	571	72
Estija	252	322	575	58
Airija	288	236	524	37
Graikija	206	367	572	70
Ispanija	199	308	507	61
Prancūzija ⁽¹⁾	275	348	623	60
Kroatija	223	366	589	55
Italija	192	384	576	77
Kipras	228	265	493	42
Latvija	248	339	587	61
Lietuva	223	312	535	57
Liuksemburgas	227	217	444	39
Vengrija	223	319	542	46
Malta	178	265	443	40
Nyderlandai	235	318	553	50
Austrija	218	302	520	59
Lenkija ⁽¹⁾	235	318	553	44
Portugalija	203	382	585	70
Rumunija ⁽¹⁾	248	312	561	44
Slovėnija	232	343	575	58
Slovakija	244	279	523	36
Suomija	240	378	619	59
Švedija	274	331	605	58
Islandija	276	236	512	36
Lichtenšteinas	220	310	530	49
Norvegija	253	288	540	46
Šveicarija	228	294	522	56
Juodkalnija	280	257	537	32
Moldova	269	267	535	25
Gruzija	304	251	555	32
Serbija	229	356	584	44
Turkija	314	150	463	19

Išlaikomo amžiaus žmonių santykis apskaičiuojamas pagal jaunų ir senyvo amžiaus žmonių, kurie paprastai yra ekonomiškai neaktyvūs (t. y. jaunesni nei 15 metų ir vyresni nei 65 metų), skaičių, palyginti su darbingo amžiaus žmonių (t. y. 15–64 metų) skaičiumi.

Šaltinis: Eurostatas (internetinis duomenų kodas: demo_pjanind)

- Šia tvarka: Europos Sąjunga, Belgija, Bulgarija, Čekija, Danija, Vokietija, Estija, Airija, Graikija, Ispanija, Prancūzija, Kroatija, Italija, Cipro, Lettonia, Lietuva, Liusemburgas, Ungarija, Malta, Paesii Bassi, Austrija, Lenkija), Portugalio, Rumunija, Slovėnija, Slovakchia, Suomija, Švedija, Islandija, Moldova, Montegronija, Liežuvija Gruzija, Serbija ir Turkija.

Gyventojų senėjimas yra ilgalaikė tendencija, kuri Europoje prasidėjo prieš kelis dešimtmečius. Ši tendencija matoma gyventojų amžiaus struktūros pokyčiuose ir atspindi didėjančioje vyresnio amžiaus žmonių dalyje, kartu su mažėjančia darbingo amžiaus žmonių dalimi bendroje gyventojų populiacijoje.

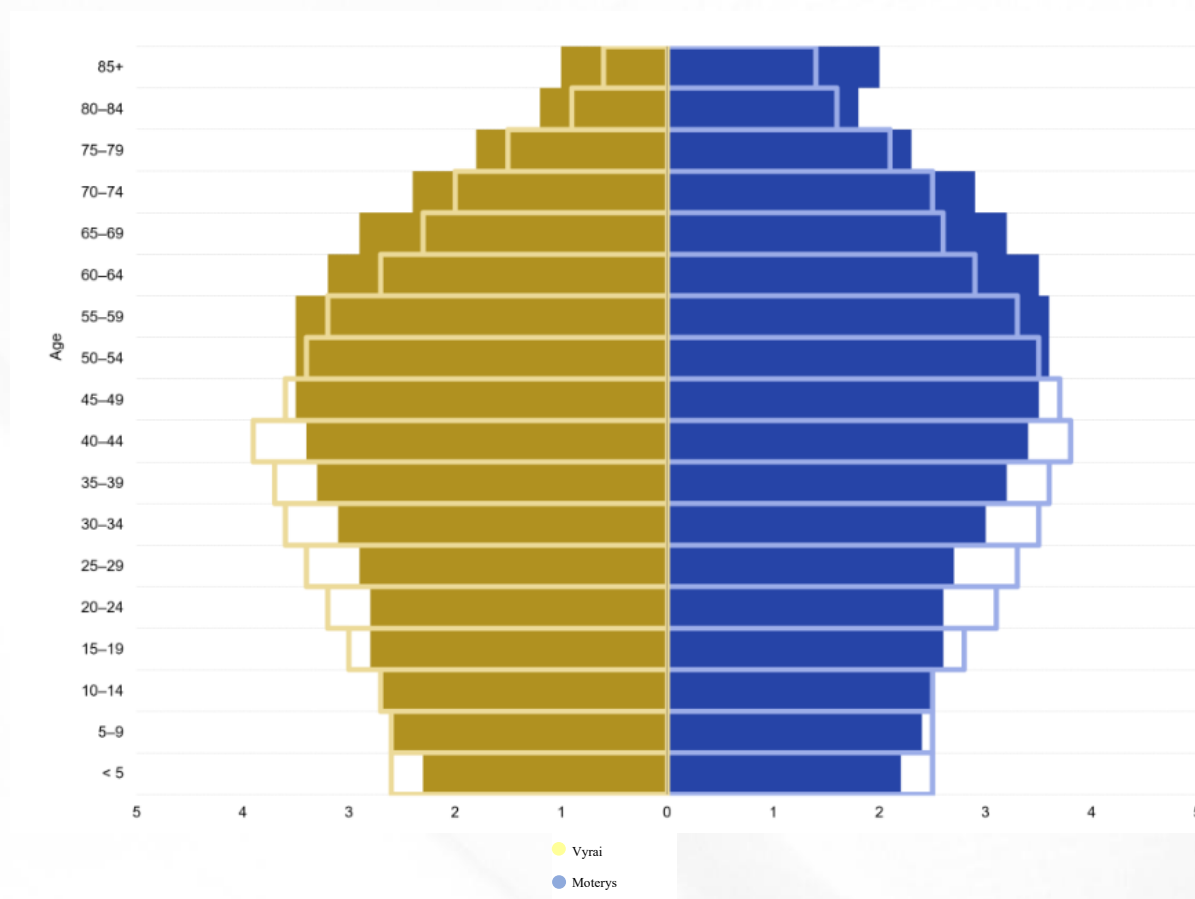
Kaip matyti iš piramidinių diagramų, kuriose gyventojai suskirstyti pagal lytį ir amžiaus grupes kas penkerius metus, kur kiekviena juosta atitinka tam tikros lyties ir amžiaus grupės dalį bendroje gyventojų populiacijoje (vyrai ir moterys kartu), demografinė

situacija kelia susirūpinimą. 2024 m. sausio 1 d. ES gyventojų piramidė yra siaura apačioje ir rombo formos dėl „kūdikių bumo“ kartos, susidariusios dėl didelio gimstamumo keliose Europos šalyse po Antrojo pasaulinio karo (žinomo kaip „kūdikių bumas“). Kaip matyti iš palyginimo su 2009 m. gyventojų piramide, šie „kūdikių bumo“ kartos atstovai dabar didina pensinio amžiaus gyventojų skaičių. „Kūdikių bumo“ išsikišimas kyla aukštyn gyventojų piramidėje, palikdamas darbingo amžiaus gyventojų dalį ir pagrindą siauresnius.

65 metų ir vyresnių gyventojų dalis didėja visose ES šalyse. Per pastarąjį dešimtmetį didžiausias augimas buvo Lenkijoje, Slovakijoje, Kroatijoje ir Slovėnijoje. Maltoje, Liuksemburge ir Švedijoje ši dalis augo gana nedaug. Per pastarąjį dešimtmetį, apimančią 2014–2024 m., visoje ES pastebėtas 2,9 procentinio punkto padidėjimas. Vyresnio amžiaus žmonių santykinės dalies augimą galima paaiškinti ilgesne gyvenimo trukme, kuri yra stebima jau kelis dešimtmečius, nes vidutinė gyvenimo trukmė pailgėjo. Ši tendencija dažnai vadinama „senėjimu viršuje“ gyventojų piramidėje. Tačiau daugelį metų išlikęs žemas gimstamumo lygis prisidėjo prie gyventojų senėjimo, nes mažesnis gimstamumas lėmė vaikų ir jaunimo dalies visoje populiacijoje mažėjimą. Šis procesas vadinamas „senėjimu apačioje“ gyventojų piramidėje ir matomas pagal siaurėjantį ES gyventojų piramidės pagrindą 2009–2024 m.¹¹.

¹¹ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_ageing (prieiga 2025-04-13).

Diagrama Nr. 8. Gyventojų piramidės, ES 2009 m. ir 2024 m.



Pastaba: 2024 m. preliminarūs/apytikriai duomenys

Šaltinis: Eurostatas (internetinis duomenų kodas: demo_pjangroup)

Vientisa spalva 2024 m.

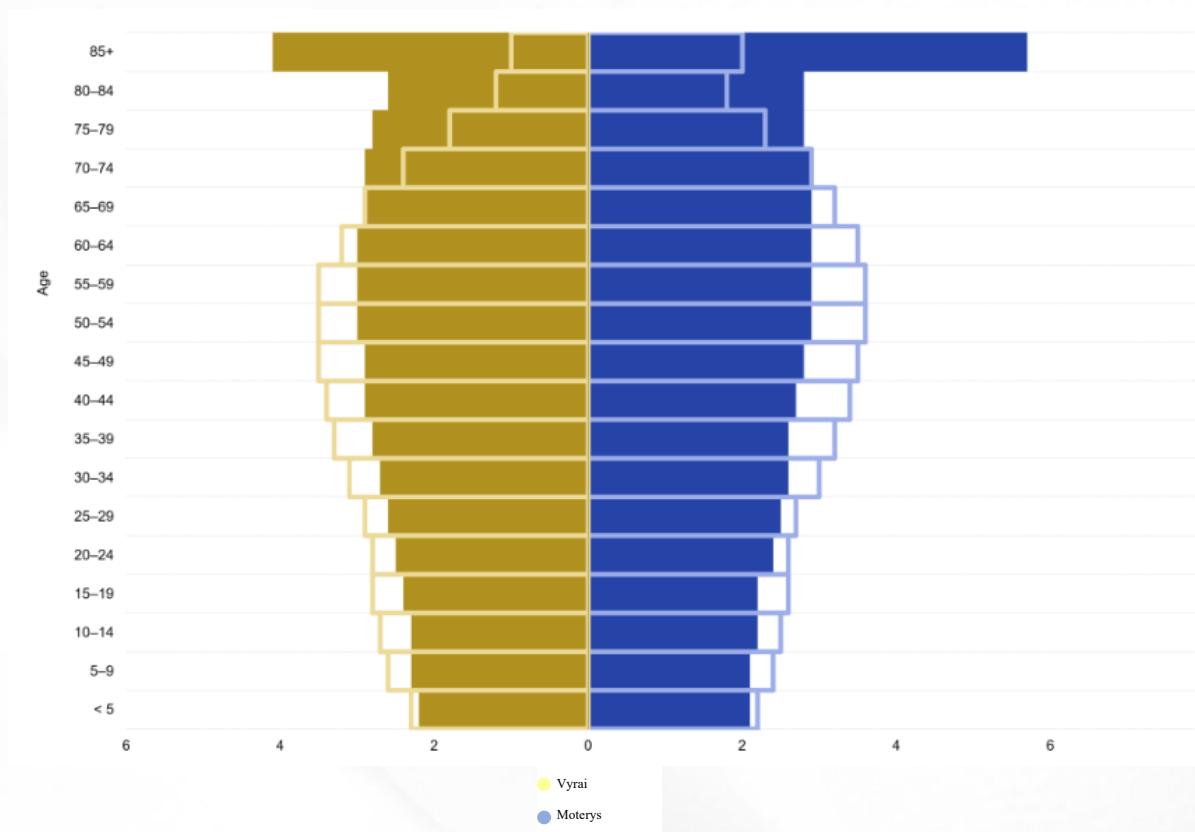
Apvesta: 2009 m.

3 pav. Gyventojų piramidės, ES 2009 m. ir 2024 m. (% viso gyventojų skaičiaus)

Šaltinis: Eurostatas (demo_pjangroup)

Per ateinančius dešimtmečius senyvo amžiaus žmonių skaičius žymiai padidės. Iki 2100 m. piramidė labiau įgys bloko formą, žymiai susiaurės piramidės viduryje (maždaug 45–54 metų amžiaus grupėje).

Diagrama Nr. 9. Gyventojų piramidės, ES 2024 m. ir 2100 m.



Pastaba: 2024 m. preliminarūs/apytikriai duomenys. 2100 m.: prognozės (EUROPOP2023),
Šaltinis: Eurostatas (internetiniai duomenų kodai: demo_pjangroup ir (proj_23np)

Vientisa spalva 2024 m.

Apvesta: 20100 m.

4 pav. Gyventojų piramidės, ES 2024 m. ir 2100 m. (% viso gyventojų skaičiaus)

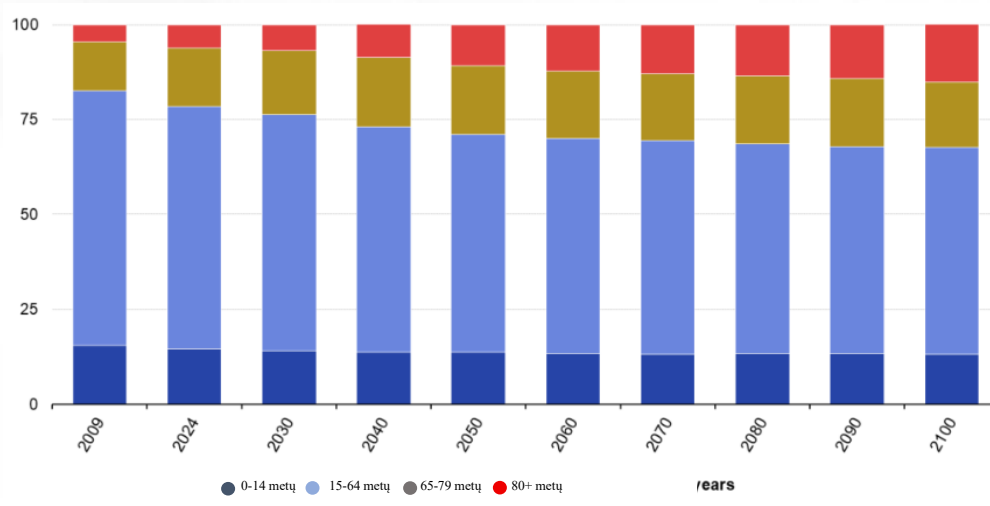
Šaltinis: Eurostatas (demo_pjangroup) ir (proj_23np)

Siekdamas įvertinti senėjimo tendencijas ateityje, Eurostatas pateikė demografinės prognozes 2023–2100 m. laikotarpiui. Prognozuojama, kad ES gyventojų skaičius 2026 m. pasieks aukščiausią lygį – 453,3 mln. žmonių, o iki 2100 m. palaipsniui sumažės iki 419,5 mln. žmonių. Prognozuojama, kad 80 metų ir vyresnio amžiaus žmonių dalis ES gyventojų skaičiuje nuo 2024 m. iki 2100 m. padidės 2,5 karto – nuo 6,1 % iki 15,3 %.

2024–2100 m. laikotarpiu vyresnio amžiaus žmonės tikriausiai sudarys vis didesnę visų gyventojų dalį: 65 metų ir vyresnio amžiaus žmonių dalis ES gyventojų skaičiuje 2100

m. sudarys 32,5 %, palyginti su 21,6 % 2024 m. Dėl gyventojų judėjimo tarp amžiaus grupių prognozuojama, kad ES pagyvenusių asmenų priklausomybės nuo darbingų asmenų rodiklis beveik padvigubės nuo 33,9 % 2024 m. iki 59,7 % 2100 m. Amžiaus mediana turėtų padidėti 5,5 metų – nuo 44,7 metų 2024 m. iki 50,2 metų 2100 m.¹².

Diagrama Nr. 10. Gyventojų struktūra pagal pagrindines amžiaus grupes, ES, 2009–2100 m.



Pastaba: 2024 m. preliminarūs/apytikriai duomenys. 2100 m.: prognozės (EUROPOP2023),
Šaltinis: Eurostatas (internetiniai duomenų kodai: demo_pjanind ir proj_23np)

Iššūkiai senyvo amžiaus ir neįgaliųjų priežiūros srityje yra iš esmės panašūs. Kiekviena senstanti visuomenė susiduria su tokiais iššūkiais kaip sveikatos ir socialinės priežiūros sistemų integravimas, ilgalaikės priežiūros sistemos plėtra ir finansavimas, kokybės vertinimas siekiant užtikrinti tinkamą priežiūrą, stacionarinės priežiūros paslaugomis besinaudojančių asmenų skaičiaus mažinimas ir ilgalaikės priežiūros darbuotojų skaičiaus didinimas. Atskirose Europos šalyse yra įdiegti skirtingi išsamūs sprendimai.

¹² https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_ageing (prieiga 2025-04-13).

Ilgalaikės priežiūros teikimas yra didelis iššūkis gerovės valstybėms, nes didėja finansinė našta priežiūros sistemoms. Tuo pačiu metu didėja reikalavimai dėl geresnio prieinamumo ir aukštesnės paslaugų kokybės, o tai susiję su tinkamumo kriterijų, biudžeto sudarymo ir socialinės apsaugos funkcionavimo reformomis¹³. Įvairių šalių politikos formuotojai kuria ir keičia priežiūros modelius, siekdami užtikrinti lygias galimybes naudotis paslaugomis, paslaugų kokybę ir finansinį tvarumą. Svarbu užtikrinti priežiūros personalą tiek oficialioje (institucinėje) priežiūros sistemoje, pvz., slaugos namuose, dienos priežiūros centruose, ambulatorinės priežiūros institucijose ir priežiūroje namuose, tiek neoficialioje priežiūros sistemoje, kai priežiūrą teikia šeimos nariai ar vietos bendruomenės nariai.

¹³ A. Mareike, P. Linden, C. Wendt, “Worlds of long-term care: A typology of OECD countries.”, Health Policy 125 (5):609-617, 2021, <https://www.sciencedirect.com/journal/health-policy/vol/125/issue/5> (prieiga 2025-04-13).

Bendros problemos:

Socialiniai ir demografiniai kontekstai bei struktūriniai veiksniai

Senstanti visuomenė

- augantis priežiūros paslaugų poreikis viršija nacionalinių sistemų pajėgumus
- ilgalaikės priežiūros paslaugų paklausa
- priklausomų senyvo amžiaus žmonių santykio didėjimas kelia sunkumus socialinėms ir sveikatos priežiūros sistemoms (tiek finansiniu, tiek infrastruktūros požiūriu)

Lenkija

- Augantis priežiūros paslaugų poreikis viršija nacionalinių sistemų pajėgumus

Lenkija patiria vieną iš sparčiausių demografinių pokyčių Europos Sąjungoje. Nuo 2013 iki 2023 m. šalis užfiksavo antrą didžiausią 65 metų ir vyresnių gyventojų skaičiaus augimą tarp Europos šalių. Iki 2023 m. pabaigos Lenkijoje 9,89 mln. žmonių buvo 60 metų ar vyresni, o tai sudarė 26,3 % visų gyventojų. Tai reiškia 1,0 % padidėjimą, palyginti su praėjusiais metais. Prognozės rodo, kad iki 2060 m. šis skaičius išaugs iki 11,9 mln. žmonių, o tai sudarys 38,3 % visų gyventojų.

Šie spartūs demografiniai pokyčiai daro didelį spaudimą Lenkijos ilgalaikės priežiūros (IP) infrastruktūrai. Oficiali priežiūros sistema jau dabar sunkiai tenkina esamus poreikius, o situaciją dar labiau aštrina Lenkijos priežiūros darbuotojų emigracija į Vakarų Europą, ypač į Vokietiją. Šis „priežiūros darbuotojų nutekėjimas“ išsekina vidaus darbo jėgą ir riboja kvalifikuotų priežiūros darbuotojų skaičių Lenkijoje.

➤ Didėjantis ilgalaikės priežiūros paslaugų poreikis

Ilgalaikės priežiūros paslaugų poreikis didėja ne tik kiekybiškai, bet ir sudėtingumo požiūriu. Ilgėjant gyvenimo trukmei – 2023 m. vyrai gyvens vidutiniškai 74,7 metų, o moterys – 82,0 metų – vis daugiau žmonių gyvena su lėtinėmis ligomis ir negalia, todėl jiems reikalinga nuolatinė ir specializuota priežiūra. Pavyzdžiui, 2023 m. 60 metų vyras galės tikėtis gyventi dar 19,6 metų, o to paties amžiaus moteris – dar 24,4 metų.

Prognozuojama, kad ilgalaikė priežiūra taps sparčiausiai augančia su visuomenės senėjimu susijusių viešųjų išlaidų kategorija, kuri iki 2050 m. turėtų pasiekti 2,5 % BVP. Nepaisant to, dabartinėje sistemoje trūksta pajėgumų ir koordinavimo, kad būtų galima patenkinti vis didesnį vyresnio amžiaus žmonių pageidavimą senatvę praleisti savo namuose. Apmokyto personalo trūkumas, ribotos viešosios investicijos ir regioniniai paslaugų teikimo skirtumai prisideda prie to, kad priežiūros sistema vis mažiau atitinka sparčiai augančius poreikius.

➤ Priklausomų senyvo amžiaus žmonių santykis ir sisteminė įtampa

Didėjantis priklausomų senyvo amžiaus žmonių santykis, atspindintis augantį senyvo amžiaus žmonių skaičių, palyginti su darbingo amžiaus gyventojais, kelia didelę įtampą Lenkijos socialinės ir sveikatos priežiūros sistemoms. Nors ataskaitoje nepateikiamas konkretus priklausomumo koeficientas, joje pabrėžiamas platesnis Europos kontekstas: prognozuojama, kad 80 metų ir vyresnio amžiaus žmonių dalis ES padidės nuo 6 % 2020 m. iki 11 % 2050 m. Šis demografinis disbalansas mažina mokesčių bazę, kuri remia viešąsias paslaugas, tuo pačiu didindamas paklausą toms paslaugoms. Rezultatas – dvigubi sunkumai: finansinis nestabilumas ir infrastruktūros perkrova.

Ispanija

➤ Didėjanti paklausa senėjančios visuomenės sąlygomis

Ispanija patiria gilius demografinius pokyčius, kuriuos charakterizuoja sparčiai senstanti visuomenė, o tai kelia beprecedentį iššūkį socialinės ir sveikatos priežiūros sistemoms. 2022 m. pabaigoje 65 metų ir vyresni asmenys sudarė beveik 20 % visų gyventojų, t. y. 9 687 776 žmones. Šis demografinis pokytis žymiai padidino ilgalaikės priežiūros paslaugų paklausą, ypač tiems, kurie yra priklausomi nuo jos. Ataskaitoje pabrėžiama, kad pagrindinis priežiūros namuose paslaugų tikslas yra sudaryti sąlygas senyvo amžiaus žmonėms likti savo namuose ir bendruomenėje. Tačiau paklausos mastas viršija esamos viešosios infrastruktūros ir paslaugų pajėgumus.

➤ Finansiniai ir infrastruktūriniai sunkumai

Priklausomų senyvo amžiaus žmonių santykio, apibrėžiamo kaip senyvo amžiaus žmonių santykis su darbingo amžiaus gyventojais, augimas padidino finansinę ir infrastruktūrinę našą priežiūros sistemai. Pranešama, kad Autonomijos ir priklausomų asmenų priežiūros sistema (APPS), kuri yra Ispanijos ilgalaikės priežiūros strategijos pagrindas, kenčia nuo nuolatinio finansavimo trūkumo ir veiklos neefektyvumo. Dažnai vėluojama įvertinti priklausomų asmenų statusą ir išmokėti išmokas, o galimybės naudotis paslaugomis, palyginti su poreikių mastu, tebėra ribotos. Pavyzdžiui, Pagalbos namuose tarnyba paslaugas teikia tik 534 321 senyvo amžiaus asmeniui, o dienos priežiūros centruose yra 105 447 vietos, nors tokios pagalbos reikia vis daugiau pagyvenusių asmenų.

Be to, ataskaitoje pabrėžiama, kad stacionariosios priežiūros paslaugos, nors ir yra išsamesnės sprendžiant sudėtingus sveikatos ir socialinius poreikius, taip pat patiria sunkumų. Turėdama 5 991 centrą, siūlantį 407 947 vietas, sistema sunkiai susidoroja su didėjančiu senyvo amžiaus žmonių skaičiumi, iš kurių 77,8 % yra vyresni nei 80 metų. Ši demografinė spaudimą dar labiau didina specializuotos priežiūros, įskaitant fizioterapiją, kognityvinę stimuliaciją ir socialinę integraciją, poreikis, kurią

veiksmingiau teikti galima institucijose, tačiau tam reikia didelių investicijų į infrastruktūrą ir žmogiškuosius išteklius.

➤ **Sisteminiai padariniai**

Ataskaitoje nušviestos demografinės tendencijos rodo struktūrinį neatitikimą tarp senėjančios visuomenės didėjančių priežiūros poreikių ir dabartinių Ispanijos priežiūros sistemos pajėgumų. Priežiūros paslaugų teikimo finansinis tvarumas tampa vis labiau pažeidžiamas, nes didėjantis priklausomų senyvo amžiaus žmonių santykis mažina mokesčių bazę ir tuo pačiu didina viešosiomis lėšomis finansuojamų paslaugų paklausą. Infrastruktūros požiūriu sistema nėra pasirengusi sparčiai plėstis, atsižvelgiant į esamus personalo, įstaigų kokybės ir paslaugų aprėpties trūkumus. Šie iššūkiai išryškina skubų sisteminių reformų, kurios spręstų demografines realijas ir dabartinio priežiūros modelio struktūrinius suvaržymus, poreikį.

Serbija

➤ **Didėjantis priežiūros paslaugų poreikis ir sisteminis pajėgumų nepakankamumas**

Serbija patiria ryškius demografinius pokyčius – daugiau nei 20 % jos gyventojų yra 65 metų ar vyresni. Tikimasi, kad šis santykis nuolat didės dėl ilgesnės gyvenimo trukmės ir mažėjančio gimstamumo. Šios tendencijos pasekmės yra didelės: vis daugiau senyvo amžiaus žmonių dėl lėtinių ligų, sumažėjusio judrumo ir kognityvinių sutrikimų, pvz., demencijos, yra reikalingi ilgalaikės priežiūros. Respublikos statistikos tarnyba prognozuoja tolesnį pagyvenusių asmenų skaičiaus augimą, dėl kurio dar labiau padidės priežiūros paslaugų paklausa.

Nepaisant šios didėjančios paklausos, nacionalinė priežiūros infrastruktūra tebėra nepakankamai išvystyta. Serbijoje veikia 40 valstybinių gerontologijos centrų, kurių bendras pajėgumas yra 9 390 lovų, iš kurių 7 641 šiuo metu yra užimtos. Vien Belgrade vietos gerontologijos centre laukia 315 asmenų. Šie skaičiai rodo didelį institucinės priežiūros pajėgumų trūkumą. Nors yra apie 260 privačių slaugos namų, siūlančių daugiau nei 10 000 lovų, jų priežiūros dažnai yra finansiškai neprieinamos vidutiniam pensininkui.

➤ Finansinė ir infrastruktūrinė našta socialinės ir sveikatos priežiūros sistemoms

Serbijos socialinės apsaugos ir sveikatos priežiūros sistemų finansinė našta didėjo kartu su demografiniais pokyčiais. 2025 m. vasario mėn. kainos už apgyvendinimą valstybiniuose namuose padidėjo 30 %, o mėnesio išlaidos svyruoja nuo 35 000 iki 78 000 dinarų. Už slaugą privačiuose namuose, kuriuose per tą patį laikotarpį kainos padidėjo 20 %, dažnai imamas žymiai didesnis mokestis, todėl šios paslaugos yra neprieinamos daugeliui pagyvenusių piliečių. Šios didėjančios išlaidos, kartu su ribotomis valstybės subsidijomis, padidino nelygybę, susijusią su galimybe naudotis sveikatos priežiūros paslaugomis.

Priklausomų senyvo amžiaus žmonių santykis – 65 metų ir vyresnių asmenų santykis su darbingo amžiaus asmenimis – padidėjo, o tai dar labiau apsunkina valstybės finansus. Šis demografinis spaudimas mažina pensijų ir sveikatos sistemų įmokų bazę, tuo pačiu didindamas išlaidų poreikį. Dėl to didėja atotrūkis tarp priežiūros poreikių ir valstybės finansinių bei infrastruktūrinių galimybių juos patenkinti.

➤ Ilgalaikės ir namuose teikiamos priežiūros paslaugų paklausa

Ilgalaikės priežiūros paklausa apima ne tik institucines įstaigas. Vis labiau paklausios tampa namuose teikiamos priežiūros paslaugos, kurios leidžia senyvo amžiaus žmonėms likti savo namuose ir gauti profesionalią pagalbą. Šios priežiūros apima pagalbą kasdieninėse veiklose, medicininę priežiūrą ir psichosocialinę paramą. Tačiau jų prieinamumas yra nevienodas, ypač kaimo ir atokiose vietovėse, kur infrastruktūra ir personalas yra riboti.

Kvalifikuotų priežiūros darbuotojų trūkumas yra kritinis trukdis. Vidutinis priežiūros darbuotojų amžius viešosiose įstaigose yra virš 55 metų, o daugelis jų artėja prie pensinio amžiaus. Jaunesni darbuotojai nenori dirbti šiame sektoriuje dėl mažų atlyginimų ir prastų darbo sąlygų. Sveikatos priežiūros specialistų migracija į užsienį dar labiau didina šį trūkumą. Viešajame sektoriuje priežiūros darbuotojų atlyginimai yra tik šiek tiek didesni už minimalų darbo užmokestį, o nedeklaruotas darbas yra plačiai paplitęs, ypač privačiose

įstaigose ir namų aplinkoje. Ši neoficiali darbo rinka dažnai nėra prižiūrima, todėl priežiūra neatitinka standartų, o darbuotojai yra išnaudojami.

➤ **Struktūriniai iššūkiai ir sisteminiai pažeidžiamumai**

Tradiciniai šeima pagrįsti priežiūros modeliai nyksta dėl urbanizacijos, migracijos ir didėjančio moterų dalyvavimo darbo rinkoje. Jaunesnės kartos dažnai persikelia į miestus arba emigruoja, palikdamos vyresnio amžiaus šeimos narius be neoficialios paramos. Dėl to padidėjo priklausomybė nuo oficialių priežiūros sistemų, tačiau šios sistemos nėra tinkamai pritaikytos patenkinti padidėjusį poreikį.

Neregistruoto darbo paplitimas priežiūros sektoriuje kenkia tiek paslaugų kokybei, tiek darbuotojų apsaugai. Daugelis priežiūros darbuotojų dirba be oficialių sutarčių ar tinkamo mokymo, ypač privačiose įstaigose ar namų aplinkoje. Tokia situacija kelia didelį pavojų tiek darbuotojams, tiek priežiūros paslaugų gavėjams, įskaitant piktnaudžiavimą, nepriežiūrą ir teisinį neapibrėžtumą. Profsajungų privačiame sektoriuje nebuvimas dar labiau riboja kolektyvinių derybų ir sisteminių reformų galimybes.

Italija

➤ **Didėjantis priežiūros paslaugų poreikis ir sisteminis pajėgumų nepakankamumas**

Italijos demografinė raida pasižymi ryškia senėjimo tendencija, dėl kurios žymiai padidėjo ilgalaikės priežiūros paslaugų paklausa. Šis demografinis pokytis dėl mažėjančio gimstamumo ir ilgesnės gyvenimo trukmės lėmė tai, kad vis daugiau senyvo amžiaus žmonių reikalinga nuolatinė pagalba. Ataskaitoje pabrėžiama, kad daugiau nei 80 % apklaustų suinteresuotųjų šalių pripažįsta, kad darbas namų ūkyje yra būtinas siekiant išlaikyti pusiausvyrą tarp profesinio ir šeimos gyvenimo, o tai atspindi didėjančią priklausomybę nuo neinstitucinių priežiūros struktūrų, siekiant kompensuoti viešųjų paslaugų trūkumus.

Nacionalinė priežiūros infrastruktūra pasirodė esanti nepakankama, kad patenkintų šiuos augančius poreikius. Tyrime apklausti darbdaviai dažnai reiškė nepasitenkinimą valstybės teikiamų paslaugų nesavarankiškiems asmenims prieinamumu ir pasiekiamumu. Šios paslaugos dažnai apibūdinamos kaip nepakankamos arba pernelyg biurokratinės, todėl šeimos priverstos ieškoti privačių sprendimų. Dėl šio sisteminio trūkumo vis labiau didėja priklausomybė nuo namų ūkio darbininkų, ypač migrantų, kurie užpildo priežiūros darbuotojų trūkumą. Tačiau ši priklausomybė nėra pagrįsta tvirtu instituciniu pagrindu, todėl yra plačiai paplitęs nedeklaruoto darbo pobūdis ir nesaugios darbo sąlygos.

➤ Ilgalaikės priežiūros paslaugų paklausa

Ilgalaikės priežiūros paklausa Italijoje ne tik auga, bet ir tampa vis sudėtingesnė. Senjorų skaičiui didėjant, didėja ir specializuotos, nuolatinės ir kultūriškai kompetentingos priežiūros paslaugų poreikis. Ataskaitoje atskleidžiama, kad beveik 70 % registruotų namų ūkio darbuotojų Italijoje yra užsieniečiai, o moterys sudaro 86,4 % darbo jėgos. Ši demografinė sudėtis atspindi priežiūros sektoriaus feminizaciją ir internacionalizaciją, kurią vis labiau formuoja ES vidaus darbo jėgos judumas.

Nepaisant šių darbuotojų atliekamo svarbaus vaidmens, sektorius išlieka didžiąja dalimi neoficialus. Apie 47,1 % namų ūkio darbo yra nedeklaruotas, o tai smarkiai skiriasi nuo nacionalinio neoficialaus užimtumo vidurkio. Šis neoficialus darbo pobūdis kenkia priežiūros kokybei ir tęstinumui, taip pat darbuotojų teisėms ir apsaugai. Be to, struktūrizuotų mokymų ir sertifikavimo galimybių trūkumas dar labiau riboja sektoriaus galimybes patenkinti įvairius senėjančios visuomenės poreikius. Nors 70 % respondentų mokymus įvardijo kaip „labai svarbius“, galimybės dalyvauti tokiose programose tebėra ribotos, ypač migrantams, kurie susiduria su papildomomis kalbos ir kultūrinėmis kliūtimis.

➤ Finansiniai ir infrastruktūriniai sunkumai

Priklausomų senyvo amžiaus žmonių santykio didėjimas sukėlė didelę finansinę ir infrastruktūrinę naštą Italijos socialinės ir sveikatos priežiūros sistemoms. Nors ataskaitoje nepateikiama konkreti priklausomumo rodiklio reikšmė, pasekmės aiškiai iliustruojamos joje. Šeimos vis labiau kenčia dėl finansinės priežiūros naštos, o daugiau nei 75 % respondentų teigia, kad namų ūkio darbuotojų samdos išlaidos yra pernelyg didelės. Šis ekonominis spaudimas dažnai veda prie neoficialių darbo susitarimų, kurie, nors ir sumažina tiesiogines išlaidas, tačiau įtvirtina sisteminės pažeidžiamąsias vietas.

Nepakankamos viešosios investicijos į ilgalaikės priežiūros infrastruktūrą dar labiau aštrina šias problemas. Darbdavių nuomone didelės oficialaus įdarbinimo išlaidos, įskaitant mokesčius ir socialines įmokas, trukdo laikytis darbo teisės aktų. Ši dinamika ne tik riboja sektoriaus normatyvinį reglamentavimą, bet ir mažina fiskalinius išteklius, kuriuos galima skirti viešųjų priežiūros paslaugų plėtrai ir gerinimui. Rezultatas – grįžtamojo ryšio ciklas, kuriame sisteminis nepakankamas investavimas ir neoficialus darbo pobūdis sustiprina vienas kitą, kenkdami priežiūros paslaugų teikimo tvarumui demografinio senėjimo sąlygomis.

Malta

➤ Didėjantis priežiūros paslaugų poreikis ir sisteminis pajėgumų nepakankamumas

Malta patiria ryškų demografinį pokytį – senyvo amžiaus priklausomybės santykis padidėjo nuo 28,2 2012 m. iki 41,8 2023 m. Ši demografinė tendencija smarkiai padidino ilgalaikės priežiūros (IP) paslaugų paklausą, o tai kelia vis didesnius sunkumus šalies socialinės ir sveikatos priežiūros sistemoms. Maltos vyriausybė reagavo į tai išplėsdama bendruomenines paslaugas ir subsidijuodama priežiūrą namuose vykdydama tokias priemones kaip „Priežiūros namuose programa“. Tačiau šių priemonių nepakako, kad būtų patenkinti augantys senyvo amžiaus žmonių poreikiai. 2024 m. 1627 pagyvenę žmonės buvo įtraukti į laukiančiųjų sąrašą, kad būtų apgyvendinti valstybinėse ar

privačiose globos įstaigose, o tai išryškina neatitikimą tarp paklausos ir institucinių pajėgumų.

Šiuo metu valstybė teikia apie 3 400 slaugos namuose lovų, tačiau, atsižvelgiant į didėjančią priežiūros reikalingų senyvo amžiaus žmonių skaičių, šių paslaugų nepakanka. Vyriausybės strategija yra skatinti senatvę praleisti namuose – teikti senyvo amžiaus žmonėms pagalbines paslaugas, kad jie galėtų likti savo namuose – nors ir yra ekonomiškai efektyvi, tačiau nepilnai patenkina infrastruktūros poreikį. Neoficialios priežiūros reikšmė išlieka didelė, tačiau net ir ji susiduria su sunkumais, nes keičiasi šeimos struktūra ir mažėja neoficialių priežiūros teikėjų skaičius.

➤ Ilgalaikės priežiūros paslaugų paklausa

Pagal EBPO (2024 m.) duomenis, Malta yra viena iš trijų EBPO šalių (kartu su Korėja ir Airija), kuriose beveik pusei senyvo amžiaus žmonių reikalinga ilgalaikė priežiūra. Nepaisant šio didelio poreikio, šalis rodo paradoksalų rėmimąsi tiek oficialia, tiek neoficialia priežiūros sistema. Nors neoficiali priežiūra yra paplitusi, ypač tarp asmenų, kuriems reikia mažai priežiūros, Malta taip pat pasižymi vienu mažiausiu senyvo amžiaus žmonių, kuriems reikalinga nedidelė priežiūra, gaunančių neoficialias paslaugas, skaičiumi – tik vienas iš penkių. Tai rodo didėjančią priklausomybę nuo oficialių priežiūros paslaugų, kurios pačios yra nepakankamai finansuojamos ir nevienodai reguliuojamos.

Maltos ilgalaikės priežiūros strategijos pagrindas – priežiūros namuose programa, pagal kurią 60 metų amžiaus sulaukę asmenys, samdantys kvalifikuotą priežiūros specialistą, gali gauti iki 8 500 eurų per metus. Tačiau šia programa naudojamas ribotai. 2023 m. lapkričio mėn. į programą buvo įtraukti tik 842 asmenys, o 93,2 % priežiūros specialistų buvo užsieniečiai. Ši priklausomybė nuo trečiųjų šalių piliečių atspindi tiek vietos priežiūros darbuotojų trūkumą, tiek sisteminės darbo jėgos planavimo ir reglamentavimo problemas.

➤ Finansiniai ir infrastruktūriniai sunkumai

Senyviems žmonėms teikiamos priežiūros finansinė našta yra didelė. 2022 m. 57,7 % iš 143,3 mln. eurų, skirtų senyviems žmonėms ir bendruomeninės priežiūros paslaugoms, buvo išleista stacionariai priežiūrai. Šios didelės išlaidos rodo institucinės priežiūros sąnaudų intensyvumą, dėl ko vyriausybei tenka imtis strateginio žingsnio - skatinti namuose teikiamas paslaugas. Nepaisant to, ribota infrastruktūra, akivaizdūs ilgi laukimo sąrašai ir lėta užsienio priežiūros darbuotojų vizų tvarkymo procedūra (dažnai trunkanti ilgiau nei tris mėnesius) atskleidžia dabartinės sistemos trapumą.

Be to, šias problemas dar labiau užaštrina fragmentuota reguliavimo sistema. Nėra išsamių nacionalinių standartų, reglamentuojančių stacionarinės priežiūros paslaugas. Daugelis priežiūros darbuotojų dirba pagal bendrąsias darbo taisykles, o kai kurie yra įdarbinti neoficialiai, todėl kyla susirūpinimas dėl priežiūros kokybės, darbuotojų išnaudojimo ir teisinės atsakomybės. Pranešimai apie prekybą žmonėmis ir išnaudojamąjį įdarbinimą dar labiau komplikuoja Maltos ilgalaikės priežiūros sektoriaus etinę padėtį.

Dėl mažo nedarbo ir besikeičiančių lyčių vaidmenų namų ūkyje didėjanti priklausomybė nuo užsienio priežiūros darbuotojų sukūrė papildomų iššūkių. Agentūros ir tarpininkai dažnai ima nepagrįstai didelius mokesčius – nuo 1 500 iki 5 000 eurų – už dokumentų tvarkymą, o kai kurie priežiūros darbuotojai savo šalyse moka iki 5 000 eurų, kad gautų darbą Maltoje. Šios finansinės kliūtys, kartu su priežiūros trūkumu, prisideda prie nestabilios priežiūros ekonomikos, kuri nėra pajėgi tvariai remti Maltos senėjančią visuomenę.

Lietuva

➤ Didėjantis priežiūros paslaugų poreikis ir sisteminis pajėgumų nepakankamumas

Lietuvoje, kaip ir daugelyje ES valstybių narių, vyksta dideli demografiniai pokyčiai, kuriuos lemia senėjanti visuomenė. 2024 m. pradžioje 65 metų ir vyresni asmenys sudarė apie 20 % visų gyventojų (586,9 tūkst. iš 2,88 mln.). Tai žymus padidėjimas, palyginti su 15,8 % 2005 m. Prognozės rodo, kad iki 2050 m. ši demografinė grupė sudarys 28,5 % gyventojų. Tuo pačiu metu senėjimo rodiklis, apibrėžiamas kaip 65 metų ir vyresnių

asmenų skaičius 100 darbingo amžiaus asmenų, turėtų beveik padvigubėti, padidėdamas nuo 30 % 2019 m. iki beveik 60 % 2050 m. Šie demografiniai pokyčiai sukuria beprecedentę našą Lietuvos socialinės ir sveikatos priežiūros sistemoms, tiek finansiškai, tiek infrastruktūros požiūriu.

Dabartinė nacionalinė infrastruktūra yra nepakankamai pritaikyta patenkinti didėjančią ilgalaikės priežiūros poreikį. Dėl socialinių ir slaugos paslaugų, kurias atitinkamai reguliuoja Socialinės apsaugos ir darbo ministerija bei Sveikatos apsaugos ministerija, suskaidymo ėmė trūkti integruotų priežiūros modelių. Ši sisteminių nesuderinamumą dar labiau aštrina reglamentavimo spragos, nepakankamas finansavimas, kvalifikuoto personalo trūkumas ir neišvystyta infrastruktūra. Šie trūkumai trukdo kurti nuoseklią ir tvarią ilgalaikės priežiūros strategiją.

➤ Ilgalaikės priežiūros paslaugų paklausa

Lietuvoje sparčiai auga ilgalaikės priežiūros paslaugų paklausa, tačiau tokių paslaugų prieinamumas ir pasiekiamumas tebėra ribotas. Beveik pusė 65 metų ir vyresnių asmenų teigia, kad jų ilgalaikės priežiūros poreikiai nėra tenkinami. Nesant vieningo socialinės ir slaugos paslaugas integruojančio modelio, paslaugų teikimas yra fragmentuotas. Nors buvo pasiūlytos reformos, įskaitant ilgalaikės priežiūros įstatymo projektą ir naujo paslaugų teikimo modelio, kuriame akcentuojamas prieinamumas, tinkamumas, bendradarbiavimas ir kompleksiskumas, įvedimą, jų įgyvendinimas vis dar stringa.

Esamos priežiūros paslaugos daugiausia teikiamos tik dienos metu; priežiūra neteikiama naktimis ar savaitgaliais. Lietuvoje praktiškai neegzistuoja „gyvenimo kartu“ priežiūros koncepcija, kai priežiūros teikėjai gyvena kartu su klientais. Ši spraga kelia ypač daug problemų šeimoms, kurioms reikalinga nuolatinė pagalba, ir tai dažnai veda prie priežiūros darbuotojų išsekimo ir šeimyninių konfliktų. Laikinojo atokvėpio paslaugos egzistuoja, bet jų apimtis ir trukmė yra ribotos – iki 720 valandų per metus vienam priežiūros gavėjui, o tai yra nepakankama daugelio šeimų poreikiams patenkinti.

➤ **Finansiniai ir infrastruktūriniai sunkumai**

Finansinė ilgalaikės priežiūros našta pagal dabartinius modelius tampa vis labiau nepakeliamai didelė. Socialinės priežiūros finansuojamos iš savivaldybių, valstybės ir asmeninių įnašų, o sveikatos priežiūros paslaugos finansuojamos iš privalomojo sveikatos draudimo fondo. Ši dvejopa finansavimo struktūra apsunkina paslaugų koordinavimą ir riboja integruotų priežiūros sprendimų mastą.

Be to, priežiūros sektoriuje yra didelė darbo jėgos krizė. Akivaizdžiai trūksta slaugytojų ir kvalifikuotų priežiūros darbuotojų, norinčių dirbti namuose. Daugelis specialistų renkasi darbą institucijose arba emigruoja į užsienį dėl geresnio darbo užmokesčio ir darbo sąlygų. Lietuvos darbo kodeksas nustato griežtas darbo valandų ir atlyginimo taisykles, ypač naktinių ir savaitgalio pamainų atveju, todėl finansiškai ir logistiškai sudėtinga įgyvendinti gyvenimo kartu priežiūros modelius. Todėl šią spragą dažnai užpildo neoficiali šeimos narių ar nereglamentuojamų darbuotojų teikiama priežiūra, o tai kelia susirūpinimą dėl kokybės, saugos ir darbo teisių.

Vokietija

➤ **Didėjantis priežiūros paslaugų poreikis ir sisteminis pajėgumų nepakankamumas**

Vokietija susiduria su giliais demografiniais pokyčiais, nes nuolat didėja vyresnių nei 65 metų asmenų skaičius. Ši tendencija didina ilgalaikės priežiūros paslaugų paklausą tempu, kuris viršija dabartinius ir prognozuojamus nacionalinių priežiūros sistemų pajėgumus. Ataskaitos paskelbimo metu Vokietijoje priežiūros reikėjo beveik 5 milijonams asmenų, o prognozės rodo, kad iki 2055 m. šis skaičius išaugs iki 6,8 milijono. Tuo pačiu metu numatoma, kad darbingo amžiaus gyventojų skaičius sumažės nuo maždaug 45 mln. iki 36 mln., o tai dar labiau padidins priežiūros poreikio ir turimos darbo jėgos disbalansą. Šis demografinis pokytis yra ne tik kiekybinis, bet ir struktūrinis, nes Vokietijos priežiūros modelis teikia pirmenybę ambulatorinei, o ne stacionariai priežiūrai, tačiau trūksta išteklių, kad šis prioritetas būtų veiksmingai įgyvendintas. Todėl šeimos vis dažniau priverstos pačios prisiimti priežiūros pareigas arba kreiptis į privačias, dažnai neoficialias priežiūros įstaigas.

➤ Ilgalaikės ir namuose teikiamos priežiūros paklausa

Dėl išaugusios ilgalaikės priežiūros paklausos paplito vadinamasis „24 valandų priežiūros“ modelis, kai daugiausia Rytų Europos priežiūros darbuotojai gyvena pagalbos reikalingų asmenų namuose. Šis modelis užpildo kritinę spragą, ypač kaimo vietovėse, kur institucinės priežiūros infrastruktūra yra menka. Tačiau jis taip pat kelia didelių iššūkių. Daugelis šių priežiūros darbuotojų neturi oficialios kvalifikacijos, o jų darbas dažnai vyksta ne pagal reglamentuotas taisykles. Standartizuoto mokymo ir priežiūros nebuvimas kelia susirūpinimą dėl priežiūros kokybės ir priežiūros darbuotojų bei prižiūrimųjų saugumo. Be to, neoficialus šio darbo pobūdis – manoma, kad jis apima iki 90 % darbuotojų, gyvenančių kartu su prižiūrimais asmenimis, susitarimų – sukuria didelę juodąją rinką, kurios vertė siekia maždaug 9,7 mlrd. eurų. Tai ne tik pažeidžia darbo apsaugą, bet ir iškreipia priežiūros ekonomiką, nes sudaro nepalankias sąlygas teisėtai veikiantiems paslaugų teikėjams.

➤ Finansiniai ir infrastruktūriniai sunkumai

Didėjantis priklausomų senyvo amžiaus žmonių santykis kelia vis didesnius finansinius ir infrastruktūrinius sunkumus Vokietijos socialinės ir sveikatos priežiūros sistemoms. Priežiūros draudimo sistema, skirta remti šeimas, dažnai nepakankamai padengia faktines ilgalaikės priežiūros išlaidas, ypač už visą parą teikiamas paslaugas. Dėl to mažas ir vidutinės pajamas gaunantys namų ūkiai dažnai yra priversti rinktis neoficialius sprendimus, kurie, nors ir yra labiau prieinami, tačiau neužtikrina teisinės ir socialinės apsaugos. Finansinę naštą dar labiau didina augantys priežiūros darbuotojų atlyginimų lūkesčiai ir sezoniniai darbo jėgos svyravimai, kurie dar labiau destabilizuoja priežiūros darbo rinką.

Infrastruktūros požiūriu sistema yra fragmentuota ir nevienoda skirtingose federacinėse žemėse, ypač priežiūros paslaugų pripažinimo ir kompensavimo srityje pagal tokius teisės aktus kaip §45a SGB XI. Šie reglamentavimo skirtumai apsunkina priežiūros paslaugų integravimą ir trukdo kurti nuoseklią nacionalinę strategiją. Be to, nesant vieningos

teisinės bazės, susijusios su priežiūra namuose, panašios į Austrijos Priežiūros namuose įstatymą, priežiūros darbuotojai ir šeimos atsiduria teisinio neapibrėžtumo padėtyje, o tai atgraso nuo oficialaus įdarbinimo ir skatina toliau pasikliauti neoficialiais susitarimais.

Didėjantis moterų dalyvavimas darbo rinkoje

- priežiūros spragos – mažėja neoficialių/ artimuosius prižiūrinčiųjų šeimos narių skaičius
- tradicinio modelio žlugimas: šeimos moterys nebeprisiima senyvo amžiaus asmenų priežiūros
- moterys užpildo priežiūros darbuotojų trūkumą dirbdamos priežiūros darbuotojomis (dažnai imigrantės)

Lenkija

- Priežiūros spragos ir mažėjantis neoficialių artimuosius prižiūrinčiųjų šeimos narių skaičius

Tradicinis vyresnio amžiaus žmonių priežiūros modelis Lenkijoje, kuris labai priklausė nuo neatlygintinos, neoficialios šeimos moterų priežiūros, patiria didelius pokyčius. Kadangi vis daugiau moterų įsilieja į darbo rinką ir joje lieka, neoficialių artimuosius prižiūrinčiųjų šeimos narių skaičius sparčiai mažėja. Šis pokytis sukūrė didėjančią priežiūros darbuotojų spragą, ypač mažesnėse vietose bendruomenėse, kuriose oficialios priežiūros paslaugos yra ribotos arba jų visai nėra. Ataskaitoje pažymima, kad šeimos nariai dabar susiduria su sudėtingu pasirinkimu: išlaikyti darbą ar teikti priežiūrą, dažnai nusprenddami palikti darbo rinką arba samdyti neoficialius darbuotojus.

- Tradicinio modelio žlugimas: moterys nebėra numatytosios priežiūros teikėjos

Visuomenės lūkesčiai, kad moterys prisiims priežiūros pareigas, silpnėja. Šį pokytį lemia platesnės socialinės ir ekonominės tendencijos, įskaitant išaugusį moterų išsilavinimo lygį, karjeros siekius ir finansines būtinybes. Ataskaitoje šis reiškiny vadinamas „dukterystės bauda“, kai moterims tenka neproporcingai didelė senyvo amžiaus asmenų priežiūros našta, dažnai aukojant savo profesinį tobulėjimą ir ekonominį saugumą. Dėl to tradicinis šeimos priežiūros modelis nebėra tvarus šiuolaikinės darbo rinkos dinamikos sąlygomis.

- Moterys užpildo priežiūros darbuotojų trūkumą kaip atlygintinos priežiūros darbuotojos – dažnai tai yra migrantės

Nors Lenkijos moterys vis dažniau atsisako teikti nemokamą priežiūrą, daugelis jų tuo pačiu metu užpildo priežiūros darbuotojų trūkumą profesionaliai, nors dažnai užsienyje. Manoma, kad 300 000–500 000 Lenkijos moterų, daugiausia vyresnių nei 45 metų, dalyvauja apykaitinėje migracijoje, kad teiktų priežiūros paslaugas tokiose šalyse kaip Vokietija, paprastai rotuodamos kas 6–8 savaites. Ši tendencija atspindi tiek paklausą prieinamoms priežiūros paslaugoms Vakarų Europoje, tiek ribotas ekonomines galimybes moterims Lenkijoje priežiūros namuose sektoriuje.

Šalyje priežiūros darbuotojų trūkumą vis dažniau užpildo migrantės, ypač iš Ukrainos. Nors oficialūs duomenys rodo, kad Lenkijos priežiūros sektoriuje kasmet dirba ne daugiau kaip 20 000 ukrainiečių, ekspertų skaičiavimais tikrasis skaičius yra artimesnis 100 000. Šios moterys dažnai neturi formalaus išsilavinimo, bet yra vertinamos už norą dirbti už mažesnę atlyginimą. Tai rodo didėjančią priklausomybę nuo tarptautinės darbo jėgos, siekiant išlaikyti Lenkijos priežiūros ekonomiką.

Ispanija

- Mažėjantis neoficialių priežiūros paslaugų teikėjų skaičius

Didėjanti moterų integracija į oficialiąją rinką smarkiai sutrikdė tradicinį vyresnio amžiaus žmonių priežiūros modelį Ispanijoje, kuris istoriškai rėmėsi nemokamu šeimos moterų darbu. Moterims prisiimant didesnę vaidmenį apmokamame darbe, jų galimybės teikti neoficialią priežiūrą namuose smarkiai sumažėjo. Dėl šio pokyčio atsirado struktūrinis priežiūros paslaugų trūkumas, kurio viešoji sistema nesugebėjo tinkamai užpildyti, todėl tiek oficialios priežiūros įstaigos, tiek privatūs namų ūkiai susidūrė su sunkumais.

- Tradicinio priežiūros modelio žlugimas

Tradicinio šeimos priežiūros modelio irimas yra ne tik kultūrinė, bet ir struktūrinė transformacija, kurią lemia socialiniai ir ekonominiai pokyčiai bei kintantys lyčių

vaidmenys. Ataskaitoje nurodoma, kad lūkesčiai, jog moterys liks namuose ir priežiūrės vyresnio amžiaus giminaičius, šiuolaikinės darbo rinkos sąlygomis yra nerealūs. Kadangi šis nuosmukis nebuvo kompensuotas proporcingai plėtojant oficialias priežiūros paslaugas, daugelis šeimų liko be realių alternatyvų. Dėl to vis labiau didėja priklausomybė nuo neoficialios darbo rinkos, o nereglamentuojami priežiūros susitarimai dažnai nenumato kontrolės ir kokybės užtikrinimo mechanizmų, būtinų saugiai ir veiksmingai priežiūrai užtikrinti.

- Moterys užpildo priežiūros darbuotojų trūkumą kaip atlygintinos priežiūros darbuotojos

Reaguodamos į priežiūros darbuotojų trūkumą, atsiradusią dėl sumažėjusios neatlygintinos artimųjų priežiūros, daugelis moterų, ypač imigrančių, įsiliejo į priežiūros sektorių kaip apmokamos darbuotojos. Tai veikiau yra priežiūros krizės pertvarkymas, o ne jos sprendimas. Ataskaitoje atskleidžiama, kad 75 % apklaustų priežiūros darbuotojų yra moterys, o didelė jų dalis yra imigrantės iš Lotynų Amerikos, Rumunijos ir Bulgarijos. 75 % Pagalbos telefonu tarnybos paslaugų naudotojų yra moterys; 69,7 % yra 80 metų ar vyresni asmenys, o tai atspindi priežiūros teikimo ir priežiūros poreikių lyčių aspektą. Panašiai, 71,9 % Pagalbos namuose tarnybos aptarnaujamų asmenų yra moterys, o 68,9 % yra vyresni nei 80 metų asmenys.

Šios moterys dažnai dirba nepatikimomis sąlygomis, dažnai šeimos jas įdarbina tiesiogiai, be oficialių sutarčių ar tinkamos darbo apsaugos. Daugelis jų yra priskiriamos namų ūkio darbuotojų kategorijai, o tai neatspindi jų pareigų pobūdžio ir sudaro sąlygas apeiti darbo apsaugos normas. Ataskaitoje taip pat pažymima, kad 40 % apklaustų priežiūros darbuotojų yra savarankiškai dirbantys imigrantai, teikiantys priežiūros paslaugas privačiuose namuose, dažnai neturintys reikiamos kvalifikacijos ar teisinės apsaugos.

Tokia priežiūros darbuotojų feminizacija ir neformalizavimas išryškina platesnes sistemines problemas, įskaitant priežiūros darbo nuvertinimą ir institucinės paramos priklausomiems asmenims trūkumą. Priklausomybė nuo imigrančių moterų, siekiant užpildyti priežiūros darbuotojų trūkumą, pabrėžia lyčių, migracijos ir darbo rinkos nelygybės sąsajas. Tai taip pat kelia rimtų abejonių dėl tokio modelio tvarumo, ypač

atsižvelgiant į Ispanijos senėjančią visuomenę ir didėjančią ilgalaikės priežiūros paslaugų poreikį.

Serbija

- Mažėjantis neoficialių ir neatlygintinų artimuosius prižiūrinčiųjų šeimos narių skaičius

Dėl didėjančio moterų dalyvavimo oficialioje darbo rinkoje Serbijoje žymiai sumažėjo neoficialių ir neatlygintinų priežiūros darbuotojų skaičius šeimose. Kadangi vis daugiau moterų dirba pilną darbo dieną, jų galimybės teikti priežiūros paslaugas vyresnio amžiaus šeimos nariams sumažėjo. Šis pokytis prisidėjo prie didėjančios priklausomybės nuo oficialių priežiūros paslaugų, tiek institucinių, tiek teikiamų namuose, siekiant patenkinti senėjančios visuomenės poreikius. Ataskaitoje pabrėžiama, kad ši tendencija yra viena iš pagrindinių priežasčių, lemiančių didėjančią profesionalių priežiūros paslaugų poreikį.

- Tradicinio priežiūros modelio žlugimas

Tradicinis kelių kartų gyvenimo modelis, kai vyresnio amžiaus žmonės gyveno kartu su jaunesniais šeimos nariais, galinčiais teikti kasdienę priežiūrą, nyksta. Šis pokytis yra glaudžiai susijęs su platesniais demografiniais ir socialiniais bei ekonominiais pokyčiais. Jauni žmonės, įskaitant moteris, kurios kitu atveju galbūt imtųsi priežiūros vaidmens, vis dažniau migruoja į didesnius miestus arba užsienį, ieškodami geresnių darbo galimybių. Ši migracija lėmė šeimų geografinį išsisklaidymą ir kartų tarpusavio paramos tinklų susilpnėjimą.

Ataskaitoje pažymima, kad dėl šio tradicinio modelio erozijos daugelis vyresnio amžiaus žmonių neturi artimų šeimos narių, kurie galėtų juos prižiūrėti. Dėl to vyresnio amžiaus žmonių priežiūros našta perkeliama iš privačios, šeimos sferos į viešąjį ir privatų priežiūros sektorius. Šis perėjimas nebuvo suderintas su proporcingu priežiūros infrastruktūros ar darbo jėgos pajėgumų išplėtimu, todėl padidėjo esami paslaugų teikimo trūkumai.

- Moterys užpildo priežiūros darbuotojų trūkumą kaip atlygintinos priežiūros darbuotojos

Nors moterys vis rečiau gali teikti nemokamas priežiūros paslaugas savo šeimose, jos ir toliau sudaro didžiąją dalį apmokamų priežiūros paslaugų teikėjų. Serbijoje priežiūros sektoriuje dominuoja moterys. Remiantis nacionalinės ataskaitos tyrimo duomenimis, 95 % respondentų, dirbančių viešosiose senyvo amžiaus žmonių priežiūros įstaigose, buvo moterys. Šių darbuotojų vidutinis amžius buvo virš 55 metų, o vidutinis darbo stažas šiame sektoriuje – daugiau nei 25 metai, o tai rodo priklausomybę nuo senstančios darbo jėgos ir ribotą kartų atsinaujinimą.

Be namų ūkio darbuotojų, priežiūros darbuotojų trūkumą vis dažniau užpildo moterys iš trečiųjų šalių. Nors tikslių duomenų apie užsienio piliečių, dirbančių priežiūros sektoriuje, skaičių nėra, ataskaitoje pripažįstama, kad vis daugiau imigrančių moterų dirba privačiose įstaigose arba kaip nedeklaruotos priežiūros namuose darbuotojos. Šios darbuotojos dažnai dirba neoficialiai, be tinkamų sutarčių ar teisinės apsaugos, ir yra menkai apsaugotos nuo išnaudojimo. Jos įdarbinamos dėl to, kad yra prieinamos šeimoms, nes dažnai yra pasirengusios dirbti už mažesnę atlyginimą ir nepalankesnėmis darbo sąlygomis.

Ši priklausomybė nuo imigrančių darbo jėgos kelia papildomų iššūkių, įskaitant kalbos barjerus, standartizuoto mokymo trūkumą ir ribotą integraciją į institucinę priežiūros sistemą. Dėl neoficialaus daugelio šių darbų pobūdžio nukenčia teisės aktais nustatyta priežiūra ir senyvo amžiaus žmonėms teikiamų priežiūros paslaugų kokybė.

Italija

➤ Tradicinio priežiūros modelio žlugimas

Tradicinio priežiūros modelio nuosmukis yra ne tik kultūrinis, bet ir struktūrinis reiškinys, kurį lemia demografiniai ir ekonominiai veiksniai. Ataskaitoje pabrėžiama, kad šeimos vis dažniau negali patenkinti vyresnio amžiaus narių priežiūros poreikių be išorinės pagalbos. Tai iš dalies lemia didėjantis oficialiai dirbančių moterų skaičius, dėl kurio jos turi mažiau laiko neatlygintinai teikti priežiūros paslaugas. Nepakankamos viešosios paslaugos dar labiau paastrina šią problemą, verčia šeimas ieškoti privačių sprendimų. Tačiau didelės oficialios priežiūros išlaidos – daugiau nei 75 % apklaustųjų

jas įvertino kaip „per dideles“ – dažnai lemia neoficialius susitarimus, kuriems trūksta teisinės apsaugos ir profesinių standartų.

Šis sisteminis pokytis turi didelę įtaką priežiūros organizavimui Italijoje. Namų ūkio darbo sektoriaus feminizacija, kai moterys sudaro 86,4 % darbo jėgos, atspindi paradoksą, kai moterys, nebegalėdamos teikti neatlygintinos priežiūros savo šeimose, vis dažniau įdarbinamos – dažnai nepalankiomis sąlygomis – prižiūrėti kitus asmenis. Ši dinamika iliustruoja priežiūros eksternalizavimą ir komercializavimą, kai senyvo amžiaus asmenų priežiūros našta perkeliama nuo neatlygintinai dirbančių šeimos narių ant apmokamų, dažnai migrantų, darbuotojų pečių.

➤ Migrantės moterys – naujas senyvo amžiaus asmenų priežiūros ramstis

Ataskaitoje pateikiami įtikinami įrodymai, kad migrantės moterys atlieka pagrindinį vaidmenį užpildydamos priežiūros darbuotojų trūkumą, susidariusį dėl išaugusio moterų dalyvavimo darbo rinkoje. Beveik 70 % registruotų namų ūkio darbuotojų Italijoje yra užsienio pilietės, daugiausia iš Rytų Europos. Šios moterys dažnai įsilieja į šį sektorių dėl ribotų ekonominių galimybių savo kilmės šalyse ir patenka į darbo rinką, kuriai būdingas neoficialus darbo pobūdis ir ribota apsauga. Priklausomybė nuo migrantų darbo jėgos yra ne tik atsakas į demografinius sunkumus šalies viduje, bet ir platesnių ES vidaus darbo jėgos judumo tendencijų atspindys.

Nepaisant savo esminio indėlio, migrantės namų darbininkės susiduria su dideliais iššūkiais, įskaitant kalbos barjerus, kultūrinę dislokaciją ir ribotas galimybes naudotis mokymais ir teisine apsauga. Ataskaitoje pažymima, kad nors 70 % respondentų mokymus laiko „labai svarbiais“, prieiga prie jų tebėra nevienoda, ypač migrantams. Ši nepakankama institucinė parama įtvirtina pažeidžiamumo ir nepakankamo įvertinimo ciklą, net jei šie darbuotojai tampa nepakeičiami Italijos priežiūros sektoriuje.

Malta

➤ Tradicinių priežiūros normų nykimas

Ataskaitoje patvirtinama, kad tradicinis senyvo amžiaus žmonių priežiūros modelis Maltoje, kuris istoriškai rėmėsi nemokama, neoficialia šeimos moterų priežiūra, patiria didelius pokyčius. Šis pokytis siejamas su didėjančiu moterų dalyvavimu darbo rinkoje, dėl kurio sumažėjo šeimos narių, galinčių teikti priežiūros paslaugas, skaičius. Kaip pažymėta ataskaitoje, dėl išaugusio moterų užimtumo anksčiau moterų atliekamas neatlygintinas darbas dabar keičiamas apmokamu darbu. Šis perėjimas lėmė struktūrinį priežiūros trūkumą, kurio nei valstybė, nei privatūs subjektai nesugebėjo visiškai išspręsti.

Šio pokyčio pasekmės yra ypač aštrios atsižvelgiant į Maltos senėjančią visuomenę. Senyvo amžiaus priklausomybės santykis padidėjo nuo 28,2 2012 m. iki 41,8 2023 m., todėl išaugo senjorų priežiūros paklausa, o tradicinės neoficialios priežiūros pasiūla sumažėjo. Ataskaitoje nepateikiami kiekybiniai duomenys apie moterų dalyvavimą darbo rinkoje, tačiau joje aiškiai nurodomas priežastinis ryšys tarp neoficialios priežiūros mažėjimo ir platesnių socialinių ir ekonominių pokyčių, įskaitant moterų užimtumo didėjimą.

➤ Priežiūros darbuotojų trūkumą užpildo migrantės

Priežiūros trūkumą, atsiradusį maltiečių moterims atsisakius neatlygintinos priežiūros, daugiausia užpildo migrantės, ypač trečiųjų šalių pilietės, pvz., Filipinų ir Nepalo. Ataskaitoje pateikiami konkretūs skaičiai: 2023 m. lapkričio mėn. 93,2 % pagal „Slaugos namuose“ programą dirbančių asmenų buvo užsieniečiai, ir tik 6,8 % – maltiečiai arba goziečiai. Ši priklausomybė nuo užsienio darbo jėgos rodo, koku mastu Maltos priežiūros ekonomika tapo priklausoma nuo migrantų moterų.

Ataskaitoje taip pat pabrėžiami keli su šia priklausomybe susiję iššūkiai. Migrantės priežiūros teikėjos dažnai susiduria su ilgais vizų išdavimo terminais – daugiau nei trys mėnesiai – ir turi mokėti didelius įdarbinimo mokesčius, kurie svyruoja nuo 1 500 iki 5 000 eurų. Kai kurios priežiūros teikėjos savo šalyse agentūroms moka iki 5 000 eurų, kad

gautų darbą Maltoje. Šios sąlygos, kartu su tuo, kad ne visos priežiūros teikėjos įdarbinamos legaliai, kelia migrantėms didelę išnaudojimo ir neoficialaus darbo riziką.

➤ Reglamentavimo ir struktūriniai trūkumai

Nors pagal „Slaugos namuose“ programą finansinė parama – iki 8 500 eurų per metus – teikiama tinkamiems vyresnio amžiaus asmenims, kurie samdo kvalifikuotus priežiūros darbuotojus, ataskaitoje nurodoma, kad vien šios priemonės nepakanka. 2023 m. į programą buvo įtraukti tik 842 asmenys, o tai rodo, kad jos aprėptis yra ribota, palyginti su poreikių mastu. Be to, ataskaitoje pažymima, kad nėra išsamių nacionalinių standartų, reglamentuojančių priežiūros paslaugas, teikiamas gyvenant kartu. Daugelis priežiūros darbuotojų dirba pagal bendrąsias darbo taisykles, kurios neatsižvelgia į priežiūros namuose specifiką.

Šis reglamentavimo spraga ne tik daro įtaką priežiūros kokybei ir nuoseklumui, bet ir menkai apsaugo priežiūros darbuotojus, ypač migrantės moteris, nuo išnaudojimo. Ataskaitoje pažymimas suinteresuotųjų šalių susirūpinimas dėl galimos prekybos žmonėmis ir būtinybė valstybei imtis aktyvesnio vaidmens priežiūros sektoriaus valdymo ir reglamentavimo srityje.

Lietuva

➤ Neoficialios priežiūros mažėjimas ir nepatenkintų poreikių didėjimas

Lietuvos priežiūros sistema šiuo metu susiduria su dideliu neoficialių priežiūros teikėjų trūkumu, o ši situacija yra glaudžiai susijusi su platesniais socialiniais ir ekonominiais pokyčiais, įskaitant didėjančią moterų dalyvavimą oficialioje darbo rinkoje. Ataskaitoje pabrėžiama, kad daugelis šeimų negali užtikrinti nuolatinės priežiūros vyresnio amžiaus šeimos nariams, ypač naktimis ir savaitgaliais. Šis priežiūros trūkumas nėra kompensuojamas institucinėmis paslaugomis, kurių apimtis ir prieinamumas yra riboti, ypač kalbant apie visą parą teikiamą priežiūrą ar priežiūrą gyvenant kartu.

Tikslinių grupių diskusijos ir apklausos rodo, kad šeimos nariai, dažnai neturintys reikiamo išsilavinimo ir paramos, turi patys spręsti sudėtingus priežiūros klausimus.

Tokia situacija kelia nuovargį, tarpasmeninius konfliktus, o kai kuriais atvejais – senyvo amžiaus žmonių įkurdinimą globos įstaigose nesant tinkamų alternatyvų. Šią problemą dar labiau aštrina tai, kad Lietuvoje nėra reglamentuojamų nuolatinės priežiūros paslaugų, nes tokios priežiūros nėra oficialiai pripažįstamos ar remiamos nacionalinėje priežiūros sistemoje.

➤ Moterys kaip atlygintinos priežiūros teikėjos ir tarptautinės darbo jėgos dinamika

Nors neoficiali priežiūra šeimose mažėja, moterys ir toliau atlieka pagrindinį vaidmenį priežiūros ekonomikoje, tačiau vis dažniau kaip apmokamos darbuotojos. Ataskaitoje nurodoma, kad daugelis Lietuvos moterų dirba priežiūros darbuotojomis užsienyje, ypač tokiose šalyse kaip Vokietija ir Airija, kur nuolatinė priežiūra yra labiau institucionalizuota ir geriau apmokama. Respondentės nurodė, kad pagrindinės priežastys, dėl kurių jos ieško darbo už Lietuvos ribų, yra didesnis darbo užmokestis, aiškesnė socialinė apsauga ir daugiau profesinių galimybių.

Šalyje priežiūros sektorius tebėra nepakankamai išplėtotas. Integruotų socialinių ir slaugos paslaugų trūkumas, kartu su reglamentavimo ir finansiniais suvaržymais, neskatina profesinio įsitraukimo į namuose teikiamas priežiūros paslaugas. Lietuvos darbo kodeksas nustato griežtus darbo laiko ir atlyginimo reikalavimus, ypač dirbant naktinėmis ir savaitgalio pamainomis, todėl įstaigoms sudėtinga teikti stacionarines priežiūros paslaugas. Dėl to dalis priežiūros darbo atliekama neoficialiai arba „šešėlyje“, be tinkamų sutarčių ar garantijų.

Vokietija

➤ Mažėjantis neoficialių priežiūros darbuotojų skaičius

Dėl vis didesnės moterų integracijos į formalią darbo rinką Vokietijoje didėja neoficialių, neatlygintinių priežiūros darbuotojų trūkumas šeimose. Ataskaitoje pabrėžiama, kad šeimos vis dažniau negali pačios patenkinti didėjančių priežiūros poreikių, ypač atsižvelgiant į demografinį senėjimą ir pirmenybės teikimą struktūrinei ambulatorinei priežiūrai, lyginant su stacionaria priežiūra. Dėl šio pokyčio daugelis namų ūkių turi patys prisiimti priežiūros našą arba ieškoti išorinės pagalbos, dažnai neoficialiais arba teisiškai

neaiškiomis sąlygomis. Nepakankama viešoji infrastruktūra ir profesionalios priežiūros paslaugos dar labiau paaštrina šią problemą, palikdamos šeimoms ribotas ir dažnai nesaugias senyvo amžiaus asmenų priežiūros galimybes.

➤ Migrantės moterys užpildo priežiūros darbuotojų trūkumą

Kaip reakcija į priežiūros trūkumą, ataskaitoje pabrėžiamas didelis migrančių moterų, daugiausia iš Vidurio ir Rytų Europos, antplūdis, kurios dirba pagal gyvenimo kartu susitarimus. Šios moterys dažnai dirba neoficialiai arba pusiau oficialiai. Apskaičiavimai rodo, kad iki 90 % tokių priežiūros susitarimų nėra teisiškai reglamentuoti, o tai prisideda prie juodosios rinkos, kurios vertė siekia maždaug 9,7 mlrd. eurų. Nors šios darbuotojos teikia būtinas paslaugas, leidžiančias daugeliui senyvo amžiaus žmonių likti savo namuose, jų darbo sąlygos dažnai būna nesaugios, nėra aiškių darbo sutarčių, nenumatytas poilsis, ribotos galimybės naudotis socialine apsauga.

Prioritetų pokytis

- augantis priežiūros namuose populiarumas, dėl kurio didėja priklausomybė nuo gyvenimo kartu su senyvo amžiaus žmonėmis.

Lenkija

Lenkijoje pastebimas ir dažnesnis visuomenės prioritetas priežiūrai namuose, palyginti su institucine priežiūra. Šį pokytį lemia tiek kultūrinės vertybės, pavyzdžiui, noras senatvę praleisti pažįstamoje aplinkoje, tiek praktiniai sumetimai, įskaitant ribotą institucinės priežiūros prieinamumą ir įperkamumą. Ataskaitoje pabrėžiama, kad šis prioritetas nėra tik anekdotinis, bet ir struktūriškai reikšmingas, keičiantis ilgalaikės priežiūros (IP) tendencijas.

Dėl to vis labiau priklausoma nuo kartu gyvenančių priežiūros darbuotojų, kurie teikia nuolatinę pagalbą senyvo amžiaus žmonėms jų namuose. Tokia priežiūra yra ypač patraukli šeimoms, ieškančioms individualios priežiūros ir draugijos savo senstantiems giminaičiams. Tačiau ataskaitoje pažymima, kad priežiūros paslaugos, teikiamos gyvenant kartu, daugeliu atvejų yra finansiškai neįperkamos Lenkijos namų ūkiams. Dėl šios prieinamumo kliūtis daugelis šeimos narių pasitraukia iš darbo rinkos, kad galėtų

patys teikti priežiūros paslaugas, arba samdo nereglamentuojamus, dažnai migrantus priežiūros darbuotojus.

Kartu gyvenančių priežiūros darbuotojų pasiūlą taip pat lemia darbo jėgos mobilumo tendencijos. Nors daugelis lenkų moterų dirba priežiūros namuose darbuotojomis užsienyje, ypač Vokietijoje, Lenkijos vidaus priežiūros sektorius vis labiau priklauso nuo migrantų, ypač iš Ukrainos. Nors oficialūs duomenys rodo, kad šiame sektoriuje kasmet dirba ne daugiau kaip 20 000 ukrainiečių, ekspertų skaičiavimai rodo, kad tikrasis skaičius gali viršyti 100 000.

Instituciškai namuose teikiamų priežiūros paslaugų infrastruktūra tebėra nepakankamai išvystyta. Nors savivaldybės teisiškai turi teisę pertvarkyti savo socialinės pagalbos centrus į visapusiškesnius socialinio aptarnavimo centrus, iki 2024 m. tai padarė tik 53 iš maždaug 2 000 savivaldybių. Ši nepakankama pertvarka riboja vietos valdžios institucijų galimybes veiksmingai koordinuoti ir teikti priežiūros namuose paslaugas.

Ispanija

➤ Kintantys priežiūros prioritetai

Pastaraisiais metais Ispanijoje stebimas akivaizdus visuomenės pirmenybės teikimas priežiūrai namuose vyresnio amžiaus ir priklausomiems asmenims. Ši tendencija atspindi augantį priežiūros gavėjų ir jų šeimų norą kuo ilgiau išsaugoti įprastą gyvenamąją aplinką ir asmeninį savarankiškumą. Ataskaitoje tvirtinama, kad priežiūra namuose vis labiau vertinama dėl to, kad ji leidžia asmenims likti savo namuose, apsuptiems savo asmeninių daiktų ir socialinių tinklų, o ne būti perkeltiems į institucines įstaigas. Šis prioritetas yra ne tik kultūrinis, bet ir psichologinis, nes jis susijęs su pagerėjusia emocine gerove ir senyvo amžiaus žmonių orumo jausmu.

Šią tendenciją patvirtina plačiai paplitęs naudojimas namuose teikiamomis paslaugomis. Pagalbos telefonu tarnybos paslaugos, kurios leidžia senyvo amžiaus žmonėms saugiai gyventi savo namuose, šiuo metu teikiamos 988 623 vartotojams. Iš jų 10,2 % yra senyvo amžiaus; ši paslauga yra labai feminizuota – 75 % vartotojų yra moterys, o 69,7 % yra 80 metų ar vyresnės. Panašiai, Pagalbos namuose tarnyba aptarnauja 534 321 pagyvenusį žmogų, o tai sudaro 5,52 % 65 metų ir vyresnių gyventojų.

Iš šių naudotojų 71,9 % yra moterys, o 68,9 % jų yra vyresnės nei 80 metų. Šie skaičiai iliustruoja namuose teikiamų priežiūros paslaugų mastą ir demografinį profilį, patvirtindami nuomonę, kad senėjimas namuose yra dominuojantis Ispanijos senyvo amžiaus žmonių pasirinkimas.

➤ Didėjanti priklausomybė nuo kartu gyvenančių priežiūros darbuotojų

Didėjantis priežiūros namuose populiarumas lėmė didėjančią priklausomybę nuo kartu gyvenančių priežiūros darbuotojų, ypač tais atvejais, kai reikalinga nuolatinė pagalba. Tačiau šio pokyčio nepapildė atitinkamų oficialių priežiūros namuose paslaugų plėtra. Dėl to šeimos kreipiasi tiesiogiai į prižiūrinčiuosius asmenis, dažnai pagal neoficialius susitarimus. Šie kartu gyvenantys priežiūros darbuotojai yra daugiausia moterys, daugelis iš jų yra imigrantės, ir dažnai dirba be tinkamų sutarčių, kvalifikacijos ar darbo apsaugos. Ataskaitoje pabrėžiama, kad tokie susitarimai paprastai priskiriami darbui namuose, o tai leidžia darbdaviams apeiti profesionalios priežiūros darbą reglamentuojančias taisykles.

Ši priklausomybė nuo kartu gyvenančių priežiūros darbuotojų kelia didelį susirūpinimą dėl priežiūros kokybės ir reglamentavimo. Nesant priežiūros mechanizmų, šių priežiūros darbuotojų darbo sąlygos dažnai yra nesaugios, o teikiama priežiūra gali neatitikti profesinių standartų. Be to, neoficialus šių susitarimų pobūdis prisideda prie platesnės darbo rinkos segmentacijos ir priežiūros darbuotojų, ypač migrantų kilmės, stūmimo į visuomenės paraštes.

Nors pirmenybė priežiūrai namuose yra suprantama ir dažnai naudinga priežiūros gavėjams, ji kelia sudėtingų iššūkių priežiūros sistemai. Būtina persvarstyti namuose teikiamos priežiūros struktūrą, finansavimą ir reglamentavimą, siekiant užtikrinti, kad tiek priežiūros gavėjai, tiek priežiūros teikėjai gautų tinkamą paramą.

Serbija

- Didėjanti pirmenybė priežiūrai namuose ir gyvenimui kartu su priežiūros darbuotojais

Serbijoje pastebimas ir augantis visuomenės pirmenybės teikimas priežiūrai namuose kaip pageidaujamam senjorų priežiūros modeliui. Šis pokytis atspindi platesnę senėjimo lūkesčių transformaciją, kuomet gyvenimas savo namuose vis labiau siejamas su orumu, savarankiškumu ir emocine gerove. Nacionalinėje ataskaitoje pabrėžiama, kad šis pirmenybės teikimas yra ne tik kultūriškai reikšmingas, bet ir struktūriškai nulemtas riboto institucinės priežiūros prieinamumo ir didėjančių jos išlaidų.

Viešųjų gerontologijos centrų pajėgumai tebėra riboti – 40 įstaigų yra tik 9 390 lovų, iš kurių 7 641 jau yra užimtose. Tokiuose miestuose kaip Belgradas laukimo sąrašai yra ilgi – šiuo metu 315 asmenų laukia vietos pagrindiniame miesto gerontologijos centre. Tuo tarpu privatūs slaugos namai, nors ir gausesni (maždaug 260 įstaigų su daugiau nei 10 000 lovų), daugeliui yra finansiškai neprieinami, o kainos 2025 m. pradžioje išaugs iki 20 %.

Priešingai, priežiūra namuose yra lankstesnė ir dažnai labiau prieinama alternatyva. Remiantis ataskaita šiuo metu Serbijoje 18 000 senyvo amžiaus žmonių teikiamos priežiūros namuose paslaugos. Šis skaičius atspindi tiek augančią paklausą, tiek sisteminių perėjimą prie neoficialių priežiūros modelių. Į šią priežiūrą įeina pagalba kasdieninėje veikloje, pavyzdžiui, higienos, maisto ruošimo, vaistų vartojimo ir pagrindinės medicininės pagalbos srityse. Tokios priežiūros yra ypač patrauklios tiems, kurie nori senatvę praleisti savo namuose ir išsaugoti savarankiškumą.

Tačiau šis poslinkis taip pat lėmė didesnę priklausomybę nuo kartu gyvenančių priežiūros darbuotojų, ypač tose srityse, kur oficialios priežiūros namuose paslaugos yra nepakankamai išvystytos. Ataskaitoje pažymima, kad kaimo ir atokiose vietovėse dažnai trūksta institucinės paramos, todėl šeimos yra priverstos organizuoti nuolatinę priežiūrą namuose, dažnai per neoficialius ar nereglamentuojamus kanalus. Šias kartu gyvenančių priežiūros darbuotojų pareigas paprastai atlieka moterys, įskaitant migrantės, kurios dažnai dirba be oficialių sutarčių, tinkamo mokymo ar teisinės apsaugos.

Nemaža šio priežiūros darbo dalis yra neoficialaus pobūdžio, todėl kyla didelių pažeidžiamumo problemų. Gyvenantys kartu su prižiūrimaisiais priežiūros darbuotojai gali patirti išnaudojimą, įskaitant ilgas darbo valandas, mažą darbo užmokestį ir ribotas galimybes naudotis socialine apsauga. Nesant standartizuoto mokymo ir priežiūros, kyla susirūpinimas dėl teikiamos priežiūros kokybės ir saugos. Be to, dėl nepakankamo reglamentavimo valstybinėms institucijoms sunku stebėti, kaip laikomasi priežiūros standartų, arba įsikišti piktnaudžiavimo ar nepriežiūros atvejais.

Nors pirmenybė namuose teikiamai priežiūrai atitinka savarankiškumo ir individualizuotos pagalbos vertybes, ji taip pat kelia struktūrinių iššūkių, kuriems reikia skubaus politinio dėmesio. Siekiant užtikrinti priežiūros paslaugų gavėjų ir priežiūros darbuotojų teises ir gerovę, būtina užtikrinti, kad namuose teikiamos priežiūros paslaugos būtų tinkamai reguliuojamos, vienodai prieinamos ir kvalifikuotos.

Italija

Ataskaitoje nėra aptariama tema apie augantį namuose teikiamos priežiūros populiarumą ir atitinkamą priklausomybės nuo kartu gyvenančių priežiūros darbuotojų augimą. Nors dokumente pateikiama išsami Italijos darbo namų ūkyje analizė, įskaitant migrantų darbo jėgos vaidmenį, neoficialų pobūdį ir mokymo bei reglamentavimo problemas, jame aiškiai neaptariamas kultūrinis ar struktūrinis perėjimas prie namuose teikiamos priežiūros kaip pageidaujamo modelio.

Malta

➤ Priežiūros namuose, kaip pageidaujamo modelio, populiarėjimas

Maltoje pastebimas ryškus visuomenės prioritetų poslinkis link priežiūros namuose senyvo amžiaus žmonėms, ir ši tendencija keičia ilgalaikės priežiūros teikimo aplinką. Šio prioriteto priežastys - tiek kultūrinės vertybės, tiek ekonominiai sumetimai. Ataskaitoje cituojamos suinteresuotosios šalys pabrėžia, kad Maltos vyriausybė aktyviai skatina senėjimą namuose ne tik kaip priemonę išsaugoti vyresnio amžiaus žmonių orumą ir savarankiškumą, bet ir kaip išlaidų mažinimo strategiją. Palyginti su didelėmis

finansinėmis išlaidomis, reikalingomis institucinei priežiūrai, vyresnio amžiaus žmonių laikymas jų namuose yra žymiai ekonomiškė valstybei.

Ši politikos kryptis atsispindi plačiame pagalbinių paslaugų spektre, teikiamame pagal Aktyvaus senėjimo ir bendruomeninės priežiūros (ASBP) programą. Tai, be kita ko, fizioterapija, ergoterapija, slauga namuose, meistravimo darbai ir pagalbos telefonu paslaugos. Tikslas – sukurti palankią aplinką, kurioje vyresnio amžiaus žmonės galėtų kuo ilgiau gyventi savarankiškai. Tačiau šis modelis iš esmės didina priklausomybę nuo kartu gyvenančių priežiūros darbuotojų, ypač tiems, kuriems reikalinga vidutinio sunkumo ar sunkių ligonių slauga.

➤ Padidėjęs gyvenimo kartu su prižiūrinčiais asmenimis poreikis

Dėl didėjančio priežiūros namuose populiarumo smarkiai išaugo gyvenimo kartu su prižiūrinčiais asmenimis poreikis, tačiau šios tendencijos neatitinka kvalifikuotų darbuotojų pasiūla. 2024 m. valstybinių ar privačių senelių globos namų laukiančiųjų sąrašė buvo 1 627 pagyvenę žmonės, o tai rodo institucinės priežiūros pajėgumų trūkumą ir skatina tendenciją rinktis namuose teikiamas alternatyvas. Ataskaitoje atskleidžiama, kad per metus tik apie 200 namų ūkių pasirenka priežiūrą gyvenant kartu, daugiausia dėl išlaidų barjerų ir sudėtingos sistemos.

Pagal „Slaugos namuose“ programą, kuri teikia finansinę paramą senyvo amžiaus žmonėms, samdantiems kvalifikuotus priežiūros darbuotojus, 2023 m. lapkričio mėn. buvo tik 842 aktyvūs naudotojai. Toks ribotas naudojimas šia programa, nepaisant augančio poreikio, rodo, kad dabartiniai paramos mechanizmai yra nepakankami, kad patenkintų augančią paklausą. Be to, dauguma priežiūros darbuotojų, gyvenančių kartu su prižiūrimais asmenimis, – 93,2 % – yra užsieniečiai, o tai rodo kokių mastų Maltoje namuose teikiamos priežiūros modelis priklauso nuo migrantų darbo jėgos.

➤ Struktūriniai ir etiniai iššūkiai

Perėjimas prie priežiūros namuose, nors ir atitinka tiek individualius pageidavimus, tiek viešosios politikos tikslus, kelia struktūrinių ir etinių iššūkių. Priklausomybė nuo kartu gyvenančių priežiūros darbuotojų, kurių daugelis yra atvykę iš užsienio, kelia iššūkius priežiūros sistemos tvarumui ir teisingumui. Ilgai trunkantis vizų išdavimas, dideli

įdarbinimo mokesčiai ir neoficialaus darbo susitarimų paplitimas kelia didelę riziką tiek priežiūros gavėjams, tiek teikėjams.

Be to, šias problemas dar labiau sustiprina tai, kad nėra vieningos stacionarinės priežiūros reglamentavimo sistemos. Ataskaitoje pažymima, kad nėra nacionalinių standartų, kurie konkrečiai reglamentuotų priežiūrą namuose. Daugelis priežiūros paslaugų teikėjų dirba pagal bendrąsias darbo teisės normas, kurios neatsižvelgia į unikalius priežiūros namuose poreikius. Dėl šių reglamentavimo spragų prastėja priežiūros kokybė, o priežiūros paslaugų teikėjai, ypač iš trečiųjų šalių, lieka be tinkamos teisinės apsaugos.

Lietuva

Lietuvos ilgalaikės priežiūros sistemoje pastebimas didelis atotrūkis tarp priežiūros gavėjų poreikių ir šiuo metu teikiamų paslaugų, ypač namuose teikiamos priežiūros srityje. Nors ataskaitoje nepateikiama kiekybinių įrodymų apie nacionalinį perėjimą prie namuose teikiamos priežiūros, joje pabrėžiama, kad vis labiau priežiūros paslaugų teikėjai, šeimos ir suinteresuotosios šalys pripažįstam, kad tokios paslaugos yra svarbios ir būtinos.

Vokietija

➤ Kintantys prioritetai ir priežiūros namuose modelių populiarėjimas

Vokietijos priežiūros sistema patiria žymius pokyčius, kuriuos lemia populiarėjantis visuomenės prioritetas priežiūrai namuose, o ne instituciniams sprendimams. Šis pokytis nėra tik individualus ar šeimos prioritetas, bet ir yra įtvirtintas nacionalinės politikos sistemoje, kurioje pirmenybė teikiama ambulatorinei priežiūrai. Ataskaitoje pabrėžiama, kad šis prioritetas tapo lemiamu Vokietijos priežiūros sistemos bruožu, nors infrastruktūra ir darbo jėga, reikalinga jam užtikrinti, tebėra nepakankamai išvystyta. Dėl to didėja atotrūkis tarp politikos krypties ir praktinių galimybių, o tai stiprina priklausomybę nuo alternatyvių priežiūros modelių, ypač nuo priežiūros namuose.

➤ Struktūrinė priklausomybė nuo priežiūros namuose teikėjų

Kadangi vis labiau ryškėja pageidavimas senatvę praleisti savo namuose, išaugo priežiūros namuose teikėjų paklausa. Šie modeliai, kuriuose dažnai dalyvauja migrantai iš Vidurio ir Rytų Europos, tapo pagrindiniu senjorų priežiūros modeliu Vokietijoje. Ataskaitoje apskaičiuota, kad maždaug 300 000 namų ūkių naudojami modeliu, kai priežiūros paslaugų teikėjai ilgą laiką gyvena tame pačiame namų ūkyje kartu su priežiūros paslaugų gavėjais. Šis modelis ypač paplitęs kaimo vietovėse, kur institucinės priežiūros galimybės yra ribotos, tačiau jis taip pat tampa vis labiau plinta miestuose dėl jo lankstumo ir ekonomiško.

Darbo rinkos iššūkiai

Darbo jėgos trūkumas:

- didelis nepakankamas namuose priežiūros darbuotojų skaičius, ypač kaimo vietovėse ar mažiau turtinguose regionuose
- didelė priklausomybė nuo trečiųjų šalių piliečių, kurie teikia priežiūros paslaugas

Lenkija

Lenkija susiduria su dideliu namuose prižiūrinčiųjų darbuotojų trūkumu, ypač kaimo vietovėse ir mažiau turtinguose regionuose. Šį trūkumą lemia demografinis spaudimas, mažas darbo užmokestis ir Lenkijos priežiūros darbuotojų emigracija į Vakarų Europą. Lenkijos moterys, ypač vyresnės nei 45 metų, vis dažniau dalyvauja apykaitinėje migracijoje, teikdamos priežiūros paslaugas užsienyje, daugiausia Vokietijoje, 6–8 savaitių pamainomis. Manoma, kad kasmet tokioje migracijoje dalyvauja 300 000–500 000 Lenkijos moterų.

Šis darbo jėgos nutekėjimas sukėlė kritinį priežiūros paslaugų teikėjų trūkumą Lenkijoje, ypač mažesnėse vietos bendruomenėse, kur priežiūros darbuotojų pasiūla yra labai ribota. Nepaisant patirties užsienyje, daugelis lenkų moterų nenori dirbti priežiūros darbuotojomis savo šalyje dėl mažų pajamų ir prastų darbo sąlygų.

➤ Priklausomybė nuo trečiųjų šalių piliečių

Siekiant užpildyti šią spragą, Lenkija tapo labai priklausoma nuo trečiųjų šalių piliečių, ypač iš Ukrainos. Nors oficialūs duomenys rodo, kad Lenkijos priežiūros sektoriuje kasmet dirba ne daugiau kaip 20 000 ukrainiečių, ekspertų skaičiavimais tikrasis skaičius viršija 100 000. Šie darbuotojai dažnai dirba neoficialiai ir neturi tinkamos kvalifikacijos, dauguma jų turi tik vidurinį arba profesinį išsilavinimą. Nepaisant to, dėl jų noro dirbti už palyginti mažą atlyginimą jie sudaro reikšmingą priežiūros darbo jėgos dalį.

Priklausomybę nuo migrantų darbo jėgos dar labiau skatina liberalizuota imigracijos politika, kuri per pastaruosius du dešimtmečius sudarė sąlygas nuolatiniam ukrainiečių darbuotojų srautui. Empirinių tyrimų duomenimis, pusė į Lenkiją atvykusių ukrainiečių

moterų iš pradžių dirba privačiuose namų ūkiuose. Tačiau tik viena iš trijų šių prižiūrinių moterų yra įdarbinama legaliai, o tai kelia iššūkius darbo teisių, paslaugų kokybės ir teisės aktais nustatytos priežiūros užtikrinimui.

Ispanija

➤ Nepakankamas namuose priežiūros darbuotojų skaičius

Ispanijos priežiūros sektoriuje pastebimas didelis vietinių priežiūros darbuotojų trūkumas, kuris ypač aktualus kaimo ir ekonomiškai vargingesniuose regionuose. Ataskaitoje pabrėžiama, kad institucinės priežiūros paslaugos, ypač teikiamos viešųjų įstaigų, pvz., savivaldybių, dažnai yra nepakankamai aprūpintos personalu. Šis trūkumas yra ne tik kiekybinis, bet ir kokybinis, nes, trūkstant pavaduojančio personalo tiesioginės priežiūros darbuotojams, susidaro pernelyg didelis darbo krūvis, dėl ko pablogėja teikiamų paslaugų kokybė. Šis personalo trūkumas yra ryškesnis mažiau turtingose vietovėse, kur viešosios investicijos į priežiūros infrastruktūrą yra ribotos, o kvalifikuotų specialistų skaičius yra mažesnis.

Šį vidaus priežiūros darbuotojų trūkumą dar labiau didina demografinė realybė – senstanti visuomenė ir didėjantis ilgalaikės priežiūros paslaugų poreikis. Nepaisant to, kad yra beveik 6 000 stacionarių priežiūros centrų ir daugiau nei 534 000 Pagalbos namuose tarnybos paslaugų naudotojų, sistema negali patenkinti augančių senyvo amžiaus žmonių poreikių, kurių skaičius viršija 9,6 mln. 65 metų ir vyresnių asmenų. Ataskaitoje pabrėžiama, kad dabartinė darbo jėga yra nepakankama, kad būtų galima teikti nuoseklia, aukštos kokybės priežiūrą visuose regionuose, ypač tose vietovėse, kur geografinė izoliacija ir ekonominiai suvaržymai trukdo įdarbinti ir išlaikyti darbuotojus.

➤ Priklausomybė nuo trečiųjų šalių piliečių

Reaguodama į šį darbo jėgos trūkumą, Ispanija tapo labai priklausoma nuo užsienio darbuotojų, ypač trečiųjų šalių piliečių, kurie teikia priežiūros paslaugas. Ataskaitoje pateikiama išsami informacija apie priežiūros darbuotojų sudėtį, nurodant, kad didelę priežiūros darbuotojų dalį sudaro imigrantai, ypač iš Lotynų Amerikos, Rumunijos, Bulgarijos ir Maroko. Šie asmenys dažnai dirba privačiuose namų ūkiuose pagal

neoficialius arba pusiau oficialius susitarimus, dažnai neturėdami profesionaliai priežiūrai reikalingos kvalifikacijos.

Pirmenybė renkantis prižiūrinčiuosius asmenis iš užsienio grindžiama keliais veiksniais, įskaitant kalbos ir kultūrinius panašumus Lotynų Amerikos darbuotojų atveju ir įsitvirtinusias Rytų Europos ir Šiaurės Afrikos bendruomenes Ispanijoje. Tačiau ši priklausomybė nuo migrantų darbo jėgos didina pažeidžiamumą priežiūros sistemoje. Daugelis šių darbuotojų yra įdarbinami pagal „namų tvarkytojo“ darbo kategoriją, kuri neatspindi jų tikrųjų pareigų ir leidžia darbdaviams apeiti darbo apsaugos normas. Be to, ataskaitoje pažymima, kad šie darbuotojai dažnai dirba be tinkamų sutarčių, socialinės apsaugos ir galimybių tobulėti profesinėje srityje, todėl atsiduria neapibrėžtoje ir kartais išnaudojimo padėtyje.

Ši struktūrinė priklausomybė nuo trečiųjų šalių piliečių atspindi platesnius darbo rinkos disbalansus ir politikos spragas. Tai skatina skubų poreikį vykdyti visapusišką darbo jėgos planavimą, gerinti darbo sąlygų reglamentavimą ir investuoti į mokymo ir sertifikavimo programas, siekiant užtikrinti, kad priežiūros darbas būtų pripažįstamas profesine veikla ir kad joje dirbtų pakankamas darbuotojų skaičius.

Serbija

➤ Nepakankamas namuose priežiūros darbuotojų skaičius

Serbijos priežiūros sektoriuje yra kritinis nepakankamas namuose priežiūros darbuotojų skaičius, kuris ypač ryškus kaimo ir ekonomiškai nepasiturinčiuose regionuose. Šį trūkumą lemia demografinis senėjimas, nepatrauklios darbo sąlygos ir migracijos tendencijos. Remiantis nacionaline ataskaita, vidutinis priežiūros darbuotojų amžius viešosiose įstaigose yra virš 55 metų, o vidutinis darbo stažas viršija 25 metus. Šis darbo jėgos senėjimas reiškia artėjančią pensijų bangą, o nauja karta, galinti pakeisti išeinančius darbuotojus, yra ribota.

Sektoriaus nesugebėjimas pritraukti jaunesnių darbuotojų yra glaudžiai susijęs su ekonominėmis kliūtimis. Priežiūros darbuotojų darbo užmokestis yra tik šiek tiek didesnis už nacionalinį minimalų darbo užmokestį, o darbas yra fiziškai ir emociškai

sunkus. Ataskaitoje pažymima, kad jauni žmonės vis dažniau palieka kaimo vietas ir persikelia į didesnius miestus arba emigruoja į užsienį, dėl ko dar labiau sumažėja potencialių namuose prižiūrinčiųjų darbuotojų. Pavyzdžiui, Belgrade priežiūros darbuotojai į darbą važiuoja daugiau nei valandą, dažnai naudodamiesi viešuoju transportu, o mažesniuose miestuose jie dažniau eina pėsčiomis arba važiuoja automobiliu. Šis geografinis darbo jėgos prieinamumo skirtumas didina regioninę nelygybę galimybių naudotis priežiūros paslaugomis srityje.

Be to, sektoriui trūksta institucinės paramos ir profesinio pripažinimo. Daugelis priežiūros darbuotojų, ypač dirbančių privačiame arba neoficialiajame sektoriuje, neturi tinkamo pasirengimo, neturi teisinės apsaugos ar jiems neatstovauja profesinės sąjungos. Ataskaitoje pabrėžiama, kad nedeklaruotas darbas yra plačiai paplitęs, ypač priežiūros namuose srityje, kur priežiūros darbuotojai dažnai atlieka papildomus namų ruošos darbus be atlygio ar oficialių sutarčių. Šis neoficialus darbo pobūdis pažeidžia tiek darbo teises, tiek teikiamų priežiūros paslaugų kokybę.

➤ Priklausomybė nuo trečiųjų šalių piliečių

Siekiant kompensuoti darbo jėgos trūkumą šalies viduje, Serbija vis labiau priklauso nuo trečiųjų šalių piliečių, ypač privačiame priežiūros sektoriuje ir namuose teikiamų paslaugų srityje. Nors ataskaitoje pripažįstama, kad nėra viešai prieinamų duomenų apie tikslų užsienio priežiūros darbuotojų, dirbančių Serbijoje, skaičių, joje patvirtinama, kad jų skaičius auga, ypač neoficialioje ir nereguliuojamoje aplinkoje. Šie darbuotojai yra daugiausia moterys iš ekonomiškai skurdesnių šalių, ir jos dažnai įdarbinamos be tinkamų darbo leidimų ar sutarčių.

Ataskaitoje pažymima, kad užsienio priežiūros darbuotojai nėra įdarbinami viešojoje socialinės apsaugos sistemoje, bet yra sutelkti privačiose įstaigose ir namų ūkiuose. Jų darbas paprastai yra neoficialus, jie nėra susivieniję į profesines sąjungas, todėl yra menkai apsaugoti nuo išnaudojimo. Daugelis dirba ilgą darbo dieną už mažą atlyginimą, neturi sveikatos draudimo, teisinės apsaugos ar profesinio tobulėjimo galimybių. Kalbos barjerai ir kultūriniai skirtumai dar labiau apsunkina jų integraciją į Serbijos priežiūros sistemą, ir tai gali turėti įtakos teikiamų priežiūros paslaugų kokybei.

Ši priklausomybė nuo užsienio darbo jėgos, nors ir padeda spręsti neatidėliotinus personalo poreikius, kelia sistemines rizikas. Nepakankamas trečiųjų šalių piliečių įdarbinimo reglamentavimas ir priežiūra pažeidžia darbo standartus ir sąlygoja priežiūros kokybės skirtumus. Ataskaitoje pabrėžiama, kad reikia stipresnių teisinių sistemų, licencijavimo procedūrų ir paramos mechanizmų, siekiant užtikrinti, kad užsienio priežiūros darbuotojai būtų įdarbinami sąžiningomis ir teisėtomis sąlygomis.

Italija

➤ Priklausomybė nuo migrantų priežiūros namuose sektoriuje

Italijos priežiūros namuose sektorius yra struktūriškai priklausomas nuo migrantų darbo jėgos, o tai yra kiekybiškai reikšminga ir kokybiškai įsitvirtinusi priežiūros ekonomikos funkcionavime dinamika. Remiantis Nacionalinės observatorijos DOMINA 2024 m. metine ataskaita, beveik 70 % visų registruotų namuose prižiūrinčiųjų darbuotojų Italijoje yra užsienio piliečiai. Šis skaičius iliustruoja, kiek sektorius priklauso nuo tarpvalstybinio darbo jėgos judumo, siekdamas patenkinti augančią priežiūros paslaugų paklausą, ypač atsižvelgiant į senėjančią visuomenę ir mažėjančią neoficialių šeimos priežiūros darbuotojų skaičių.

Ataskaitoje taip pat atskleidžiama, kad dauguma šių migrantų darbuotojų yra kilę iš Rytų Europos šalių, o tai atspindi platesnius darbo jėgos migracijos Europos Sąjungos viduje modelius. Nors dokumente nepateikiamas tikslus trečiųjų šalių piliečių pasiskirstymas, jame pabrėžiama, kad namų ūkio darbuotojų sektorius yra itin internalizuotas. Ši priklausomybė nėra atsitiktinė, bet sisteminė, nes Italijos demografiniai ir socialinės priežiūros poreikiai viršija vietos darbo jėgos pajėgumus, todėl reikia samdyti darbuotojus iš užsienio.

Taip pat ryškus su lytimi susijęs šios darbo jėgos pobūdis. Darbo namų ūkyje sektoriuje moterys sudaro 86,4 %, o tai išryškina lyčių ir migracijos sąsają priežiūros paslaugų teikimo srityje. Ypač migrantės moterys yra itin gausiai dalyvauja gyvenimo kartu ir ilgalaikės priežiūros pareigose, dažnai dirbdamos neoficialiai ir turėdamos ribotą darbo apsaugą. Ataskaitoje pažymima, kad apie 47,1 % namų ūkio darbo Italijoje yra

nedeclaruotas, o tai gerokai viršija nacionalinį neoficialaus darbo vidurkį. Itin paplitęs neoficialus darbo pobūdis neproporcingai veikia migrantus, nes jiems dažnai tenka dirbti nesaugiomis darbo sąlygomis, jie turi ribotas galimybes naudotis socialine apsauga ir susiduria su kliūtimis siekdami integracijos.

Malta

➤ Nepakankamas namuose priežiūros darbuotojų skaičius

Maltoje itin stinga namuose priežiūrinčiųjų asmenų, o šią problemą dar labiau apsunkina šalies senėjanti visuomenė ir didėjantis ilgalaikės priežiūros paslaugų poreikis. Ataskaitoje pabrėžiama, kad gyvenančius kartu priežiūros darbuotojus yra „sunku rasti“ ir kad yra „didžiulis priežiūros darbuotojų poreikis“, įskaitant priežiūros mokymus organizuojančias švietimo įstaigas. Nors ataskaitoje nepateikiami regioniniai duomenys, sisteminis trūkumo pobūdis rodo, kad kaimiškos ir mažiau turtingos vietovės greičiausiai susidurs su neproporcingai ribota prieiga prie privačių priežiūros paslaugų ir įdarbinimo tinklų.

Ypač akivaizdus maltiečių, norinčių dirbti gyventi priežiūros darbuotojais, trūkumas. 2023 m. lapkričio mėn. tik 6,8 % priežiūros darbuotojų, įdarbintų pagal „Slaugos namuose“ programą, buvo maltiečiai arba goziečiai, o 93,2 % – užsieniečiai. Šie duomenys rodo aiškų vietos darbo jėgos nenorą arba negebėjimą dirbti priežiūros darbuotojais, ypač, jei reikia gyventi kartu su priežiūrimu asmeniu, o tai dažnai kelia iššūkius ir skatina izoliaciją.

➤ Struktūrinė priklausomybė nuo trečiųjų šalių piliečių

Siekiant užpildyti šį darbo jėgos trūkumą, Malta tapo labai priklausoma nuo trečiųjų šalių piliečių, ypač iš Filipinų, Nepalo ir Indijos. Šios tautybės ataskaitoje aiškiai nurodytos kaip pagrindiniai kartu gyvenančių priežiūrinčiųjų darbuotojų šaltiniai. Šių darbuotojų įdarbinimą palengvina privačios agentūros ir neoficialūs tinklai, dažnai sąlygomis, keliančiomis etines ir teises problemas.

Ataskaitoje nurodoma, kad užsienio priežiūros darbuotojų vizų paraiškų nagrinėjimas gali trukti daugiau nei tris mėnesius, o agentūros už reikiamus dokumentus ima nuo 1 500 iki 5 000 eurų. Kai kuriais atvejais būsimi priežiūros darbuotojai savo šalyse sumoka iki 5 000 eurų, kad užsitikrintų darbą Maltoje, bet atvykę supranta, kad nėra jokio darbo. Tai lemia nesaugią darbo aplinką, kurioje kai kurie priežiūros darbuotojai dirba neoficialiai arba susiduria su išnaudojimu.

Šią struktūrinę priklausomybę nuo užsienio darbo jėgos dar labiau sustiprina tai, kad nėra išsamios stacionarinės priežiūros paslaugų reglamentavimo sistemos. Daugelis prižiūriniųjų darbuotojų dirba pagal bendrąsias darbo teisės normas, kurios neatsižvelgia į priežiūros namuose specifiką. Ataskaitoje apklaustos suinteresuotosios šalys išreiškė susirūpinimą dėl šio modelio tvarumo ir paragino valstybę labiau įsitraukti, kad būtų užtikrintas etiškas įdarbinimas ir tinkama apsauga tiek prižiūrintiesiems asmenims, tiek slaugomiems asmenims.

Lietuva

➤ Nepakankamas namuose priežiūros darbuotojų skaičius

Lietuvos priežiūros sektoriuje nuolat trūksta namų ūkyje dirbančių darbuotojų, ypač teikiant priežiūros paslaugas namuose. Ataskaitoje pabrėžiama, kad daugelis kvalifikuotų specialistų, ypač priežiūros darbuotojų, nenori dirbti šioje srityje dėl mažų atlyginimų, riboto profesinio pripažinimo ir sudėtingų darbo sąlygų. Vietoj to jie dažnai ieško darbo stacionariose įstaigose, pereina į nesusijusius sektorius, pvz., grožio sektorių, arba emigruoja į kitas šalis, kur priežiūros darbas yra geriau apmokamas ir profesionaliau organizuotas. Šis kvalifikuotos darbo jėgos nutekėjimas prisideda prie didėjančio neatitikimo tarp augančios ilgalaikės priežiūros paklausos ir stabilios, kvalifikuotos darbo jėgos pasiūlos.

➤ Užsienio darbo jėgos tendencijos nebuvimas

Priešingai nei kai kuriose kitose ES valstybėse narėse, ataskaitoje nenustatyta reikšminga tendencija Lietuvoje priežiūros funkcijas patikėti trečiųjų šalių piliečiams. Nors vienas iš apklaustųjų paminėjo Ukrainos priežiūros darbuotoją, gyvenančią kartu su klientu, tai veikiau buvo pavienis atvejis. Ataskaitoje aiškiai nurodoma, kad nėra oficialių duomenų

apie užsienio priežiūros darbuotojų įdarbinimą Lietuvoje ir kad priežiūros paslaugos su apgyvendinimu, kaip kad dažnas atvejis kitose šalyse, nacionalinėje sistemoje nėra oficialiai pripažįstamos ar reglamentuojamos.

Taigi nėra įrodymų, kad Lietuvos priežiūros sektorius pasižymėtų sisteminga ar didėjančia priklausomybe nuo užsienio darbo jėgos. Šio sektoriaus problemos yra daugiausia vidinės, nulemtos struktūrinių, reglamentavimo ir finansinių suvaržymų, kurie trukdo įdarbinti ir išlaikyti vietos priežiūros specialistus.

Vokietija

➤ Regioniniai skirtumai ir namų ūkio darbininkų trūkumas

Vokietijos priežiūros sektoriuje pastebimas nuolatinis ir didėjantis priežiūrinčiųjų namuose darbuotojų trūkumas, kuris ypač ryškus kaimiškuose ir ekonomiškai silpnese regionuose. Ataskaitoje nurodoma, kad didėja atotrūkis tarp augančios priežiūros paklausos, kurią lemia demografinis senėjimas, ir mažėjančio darbo jėgos rezervo. Prognozės rodo, kad iki 2055 m. priežiūros reikalingų asmenų skaičius išaugs nuo beveik 5 mln. iki 6,8 mln., o darbingo amžiaus gyventojų skaičius sumažės nuo 45 mln. iki 36 mln. Šis demografinis disbalansas jau pasireiškia akivaizdžiu darbuotojų trūkumu profesionalių priežiūros paslaugų srityje. Kaimo vietovės susiduria su didžiausiu trūkumu dėl ribotos infrastruktūros ir mažesnio ekonominio patrauklumo priežiūros specialistams.

Trūksta ne tik oficialiai parengtų slaugos darbuotojų, bet ir namų ūkyje bei pagalbinius darbus dirbančių asmenų. Ataskaitoje pabrėžiama, kad Vokietijos priežiūros modelis, kuris struktūriškai teikia pirmenybę ambulatorinei, o ne stacionariai priežiūrai, neturi pakankamai darbo jėgos, kad būtų veiksmingai įgyvendintas. Dėl to šeimos, siekdamos patenkinti savo priežiūros poreikius, vis dažniau priverstos ieškoti alternatyvių sprendimų, dažnai už oficialios darbo rinkos ribų.

➤ Priklausomybė nuo užsienio ir mobiliųjų darbuotojų

Siekiant išspręsti šią darbo jėgos trūkumo problemą, Vokietija tapo struktūriškai priklausoma nuo užsienio darbuotojų, ypač iš Vidurio, Rytų ir Pietryčių Europos. Dauguma mobiliųjų priežiūros darbuotojų dirba pagal gyvenimo kartu susitarimus, ir tai tapo svarbiausia senjorų priežiūros grandimi. Ataskaitoje apskaičiuota, kad maždaug 300 000 namų ūkių naudojami tokiais modeliais, kai priežiūros paslaugų teikėjai ilgą laiką gyvena tame pačiame namų ūkyje kartu su priežiūros paslaugų gavėjais. Šis modelis yra ypač paplitęs kaimo vietovėse, tačiau dėl jo lankstumo ir prieinamumo vis dažniau taikomas ir miestuose.

Nors daugelis užsienio priežiūros darbuotojų yra iš Europos Sąjungos šalių, ataskaitoje taip pat atkreipiamas dėmesys į raginimus sukurti aiškesnę ES lygmens teisinę sistemą, kuri palengvintų trečiųjų šalių piliečių įtraukimą į priežiūros sektorių, o tai rodo didėjantį supratimą apie jų potencialų vaidmenį. Tačiau užsienio priežiūros darbuotojų įdarbinimas dažnai yra neoficialus ir teisiškai neapibrėžtas. Ataskaitoje apskaičiuota, kad iki 90 % kartu gyvenančių priežiūros darbuotojų paslaugų nėra oficialiai reglamentuotos, o tai prisideda prie juodosios rinkos, kurios vertė siekia maždaug 9,7 mlrd. eurų. Kadangi darbas neoficialus, darbuotojai dirba nepalankiomis sąlygomis, įskaitant neaiškias sutartis, nenumatytą poilsį ir ribotas galimybes naudotis socialine apsauga.

➤ Reglamentavimo barjerai ir sisteminės silpnosios vietos

Užsienio priežiūros darbuotojų integraciją į institucinę priežiūros sistemą dar labiau trikdo biurokratinės ir teisinės kliūtys. Ataskaitoje pabrėžiama, kad užsienio kvalifikacijų pripažinimo procedūros dažnai trunka ilgai, yra skirtingos įvairiose federacinėse žemėse ir nepakankamai skaidrios. Šios kliūtys atgraso daugelį potencialių darbuotojų nuo oficialaus įdarbinimo ir prisideda prie neoficialaus darbo plitimo.

Nedeklaruotas darbas ir darbo sąlygos

- migrantai priežiūros darbuotojai dažnai susiduria su nesaugiu užimtumu (ilgos darbo valandos, mažas darbo užmokestis, teisinės apsaugos stoka, nepakankamas mokymas arba jo nebuvimas)
- platus nedeklaruoto darbo mastas
- išnaudojimo rizika tiek darbuotojams, tiek šeimoms
- itin menkos galimybės kontroliuoti neoficialiai dirbančius darbuotojus

Lenkija

Lenkijos priežiūros sektoriuje, ypač gyvenimo kartu ir priežiūros namuose srityje, vyrauja neoficialus darbas, ypač tarp migrantų darbuotojų. Daugelis šių priežiūros darbuotojų, daugiausia moterų iš Ukrainos, dirba nesaugiomis sąlygomis, dažnai be oficialių sutarčių, tinkamo mokymo ar teisinės apsaugos.

Remiantis ataskaita, tik vienas iš trijų Ukrainos priežiūros darbuotojų Lenkijoje yra įdarbintas legaliai. Likę du trečdaliai dirba neoficialiai, todėl jiems tenka dirbti ilgą darbo dieną, už mažą atlyginimą ir be socialinių garantijų. Tokios sąlygos ne tik pažeidžia darbuotojų orumą ir teises, bet ir neužtikrina senyvo amžiaus žmonėms teikiamų priežiūros paslaugų kokybės ir tęstinumo.

Kitas svarbus klausimas – mokymų trūkumas. Dauguma migrantų priežiūros darbuotojų yra įgiję tik vidurinį arba profesinį išsilavinimą ir nėra oficialiai parengti dirbti su senyvo amžiaus arba priklausomais asmenimis. Nepaisant to, jų darbas yra labai paklausus dėl jų pasiryžimo dirbti už mažesnę atlyginimą ir lanksčias, dažnai išnaudojimą skatinančias darbo sąlygas.

Neoficialus darbas yra itin paplitęs. Nors oficialūs duomenys rodo, kad Lenkijos priežiūros sektoriuje kasmet dirba ne daugiau kaip 20 000 ukrainiečių, ekspertų skaičiavimais, tikrasis skaičius siekia apie 100 000. Šis neatitikimas išryškina nedeklaruoto darbo mastą ir iššūkius, kylančius jo reglamentavimui ir kontrolei.

Dėl neoficialaus užimtumo valdžios institucijoms beveik neįmanoma veiksmingai stebėti ar reguliuoti šį sektorių. Nesant oficialių sutarčių ar registracijos, nėra priežiūros mechanizmo, kuris užtikrintų darbo standartų laikymąsi ar apsaugotų darbuotojus ar juos įdarbinusias šeimas. Tai sukuria dvigubą išnaudojimo riziką: darbuotojams, kurie gali būti per mažai apmokami ar per daug dirbti, ir šeimoms, kurios dėl nežinojimo gali dalyvauti neteisėtose užimtumo praktikose ar gauti nekokybiškas priežiūros paslaugas.

Ispanija

➤ Nestabilus užimtumas tarp migrantų priežiūros darbuotojų

Ispanijos priežiūros sektoriui būdingas didelis nestabilus užimtumas, ypač tarp migrantų priežiūros darbuotojų. Šie darbuotojai, kurie daugiausia yra kilę iš Lotynų Amerikos, Rumunijos, Bulgarijos ir Maroko, dažnai dirba privačiuose namų ūkiuose pagal neoficialias arba pusiau oficialias sutartis. Ataskaitoje atskleidžiama, kad daugelis šių priežiūros darbuotojų yra įdarbinami pagal „namų tvarkytojo“ darbo kategoriją, kuri neatspindi jų darbo pobūdžio ir leidžia darbdaviams apeiti darbo apsaugos normas. Dėl to šie darbuotojai dažnai dirba ilgą darbo dieną, gauna mažą darbo užmokestį ir neturi galimybės naudotis socialinėmis garantijomis ar darbų saugos priemonėmis.

Apklaustos duomenys patvirtina šią nesaugią padėtį: 64 % priežiūros darbuotojų teigia, kad jie negavo jokio mokymo apie profesinių rizikų prevenciją ar sveikatos priežiūrą, o 42 % nesilankė kasmetiniuose sveikatos patikrinimuose. Šie skaičiai rodo sistemingą pagrindinių darbo teisių ir apsaugos standartų nepaisymą neoficialioje priežiūros ekonomikoje. Be to, 56 % respondentų teigia, kad jie tik „kartais“ jaučiasi motyvuoti ar profesiniu požiūriu pripažinti, o 36 % teigia, kad jų vaidmuo „niekada arba beveik niekada“ nėra pripažįstamas. Šis pripažinimo trūkumas dar labiau paaštrina profesinį marginalizavimą ir pažeidžiamumą.

➤ Platus nedeklaruoto darbo mastas

Nedeklaruotas darbas yra plačiai paplitęs reiškinys Ispanijos priežiūros sektoriuje, ypač šeimos priežiūros kontekste. Ataskaitoje pažymima, kad daugelis priežiūros darbuotojų yra tiesiogiai įdarbinami namų ūkiuose be oficialių sutarčių, dažnai atliekant priežiūros užduotis kaip namų ūkio darbus. Tokia praktika leidžia išvengti mokesčių ir pažeidžia

darbo standartus, sukuriant lygiagrečią darbo rinką, kuri didžiąja dalimi yra nematoma reguliavimo institucijoms.

Ataskaitoje pateikti interviu patvirtina, kad nedeklaruotas darbas yra ne tik paplitęs, bet ir struktūriškai įsitvirtinęs. Tokiomis sąlygomis dirbantys darbuotojai paprastai neturi teisės į teisinę apsaugą, pensijų įmokas ir bedarbio pašalpas. Oficialaus darbo statuso nebuvimas taip pat riboja jų galimybes siekti žalos atlyginimo piktnaudžiavimo ar išnaudojimo atvejais, kas dar labiau sustiprina jų nesaugią padėtį.

➤ Išnaudojimo rizika ir nepakankama kontrolė

Nedeklaruotas darbas priežiūros sektoriuje kelia didelę riziką tiek darbuotojams, tiek šeimoms. Nepakankama darbuotojų teisinė apsauga ir institucinė parama didina galimybes juos išnaudoti, įskaitant pernelyg didelį darbo krūvį, neatlygintą darbą ir psichologinį stresą. Šeimos, samdančios priežiūros darbuotojus be oficialių sutarčių, gali užsitraukti teisinę atsakomybę ar gauti skirtingą priežiūros kokybę.

Ataskaitoje pabrėžiama, kad beveik neįmanoma stebėti ar reguliuoti neoficialiai dirbančių priežiūros darbuotojų darbo sąlygų. Darbo institucijos ir profesinės sąjungos turi ribotas galimybes įsikišti į privačių namų ūkių veiklą, o priežiūros mechanizmų, kurie užtikrintų darbo standartų laikymąsi, iš esmės nėra. Dėl nepakankamų institucinių pajėgumų įtvirtinti garantijas išnaudojimo praktika tęsiasi nekontroliuojama ir trikdo siekius užtikrinti priežiūros sektoriaus profesionalumą.

Serbija

➤ Nestabilus užimtumas tarp migrantų priežiūros darbuotojų

Serbijos priežiūros sektorių labai veikia neoficialios ir nereguliuojamos darbo praktikos, ypač privačiuose namuose ir namuose teikiamų priežiūros paslaugų srityje. Daugelis priežiūros darbuotojų, ypač dirbančių ne viešajame sektoriuje, yra įdarbinti be oficialių sutarčių, socialinio draudimo ar teisinės apsaugos. Šio neoficialaus darbo pobūdžio priežastys - mažas darbo užmokestis, ribota viešoji priežiūros infrastruktūra ir nepakankamai išvystytos oficialios priežiūros namuose paslaugos, ypač kaimo ir ekonomiškai neturtingose vietovėse.

➤ Nestabilumas tarp migrantų priežiūros darbuotojų

Migrantai, ypač moterys iš trečiųjų šalių, vis dažniau įsilieja į šį sektorių, kad užpildytų darbo jėgos trūkumą. Tačiau dažnai tai vyksta be tinkamų darbo leidimų ar teisinės apsaugos. Šios darbuotojos paprastai dirba privačiose institucijose arba tiesiogiai šeimose, dažnai pagal neoficialius susitarimus. Ataskaitoje nurodoma, kad šios priežiūros darbuotojos susiduria su nestabiliomis darbo sąlygomis, įskaitant ilgas darbo valandas, mažą darbo užmokestį ir nepakankamas galimybes gauti sveikatos draudimą ar teisinę pagalbą. Viena tikslinės grupės dalyvė aprašė atvejį, kai slaugytoja dirbo 12 valandų pamainomis už 300 eurų per mėnesį, neturėdama jokios oficialios sutarties ar socialinių garantijų.

➤ Struktūrinis namų ūkio darbuotojų pažeidžiamumas

Apklausos duomenys dar labiau iliustruoja struktūrinį darbuotojų pažeidžiamumą. Dauguma priežiūros darbuotojų yra vyresni nei 55 metų ir šioje srityje dirba daugiau nei 25 metus. Nepaisant įgytos patirties, daugelis jų toliau dirba be oficialaus pripažinimo ir tinkamo atlyginimo. Tikslinės grupės diskusijos parodė, kad nedeklaruotas darbas yra ypač paplitęs kaimo vietovėse, kur šeimos, norėdamos surasti priežiūros darbuotojus, dažnai pasikliauja neoficialiais tinklais apeidamos oficialius įdarbinimo kanalus.

➤ Išnaudojimo rizika ir reglamentavimo „nematomumas“

Nedeklaruoto darbo paplitimas kelia rimtą išnaudojimo pavojų tiek darbuotojams, tiek priežiūros paslaugų gavėjams. Priežiūros paslaugų teikėjams gali būti užkrautas pernelyg didelis darbo krūvis, jie gali patirti emocinį ir fizinį smurtą arba atlyginimo vagystę; kita vertus, juos neoficialiai įdarbinusios šeimos susiduria su teisiniu neapibrėžtumu ir institucinės paramos trūkumu ginčų atveju. Ataskaitoje pabrėžiama, kad dėl neoficialaus šių susitarimų pobūdžio beveik neįmanoma užtikrinti veiksmingos kontrolės ir reguliavimo. Ypač priežiūros paslaugos, kurios teikiamos namuose, didžiąja dalimi išlieka nematomos valstybės institucijoms, o tai smarkiai apsunkina reguliavimo institucijų galimybes užtikrinti darbo standartų ir priežiūros kokybės reikalavimų laikymąsi.

Italija

➤ Migrantų priežiūros darbuotojų nesaugumas ir pažeidžiamumas

Ataskaitoje pateikiama išsami informacija apie nesaugias darbo sąlygas, su kuriomis susiduria migrantai namų ūkio darbuotojai Italijoje. Šie darbininkai, kurie sudaro beveik 70 % registruotų namų ūkio darbuotojų, yra daugiausia moterys (86,4 %) ir dažnai dirba neoficialiai arba pusiau oficialiai. Kokybiniai duomenys, surinkti per interviu ir apklausas, rodo, kad daugelis šių darbininkų dirba ilgą darbo dieną, gauna nepakankamą darbo užmokestį ir jų indėlis nėra pripažįstamas. Šią padėtį dar labiau paaštrina ribotos galimybės naudotis socialinės apsaugos garantijomis, tokiomis kaip apmokamos atostogos, bedarbio pašalpos ir sveikatos draudimas, kurios dažnai nėra prieinamos asmenims, dirbantiems ne pagal oficialias sutartis.

Struktūrizuotų mokymo programų nebuvimas dar labiau didina migrantų priežiūros darbuotojų pažeidžiamumą. Nors 70 % apklausos dalyvių mokymą įvardijo kaip „labai svarbų“, ataskaitoje pažymima, kad galimybė gauti prieinamą ir kokybišką mokymą tebėra ribota. Profesinio tobulėjimo galimybių stoka ne tik trukdo teikti kokybiškas priežiūros paslaugas, bet ir riboja darbuotojų galimybes gerinti savo darbo sąlygas ir integruotis į oficialią darbo rinką.

➤ Platus nedeklaruoto darbo mastas

Viena iš svarbiausių ataskaitoje nurodytų struktūrinių problemų yra platus nedeklaruoto darbo mastas priežiūros namuose sektoriuje. Maždaug 47,1 % darbo namuose vietų yra nedeklaruotos, kas gerokai viršija nacionalinį neoficialaus darbo vidurkį. Šis plačiai paplitęs neoficialus darbo pobūdis pažeidžia darbuotojų teisinį ir ekonominį saugumą, atimdamas iš jų pagrindines teises ir apsaugą. Be to, jis iškreipia darbo rinką, sukeldamas nesažiningą konkurenciją ir sumažindamas fiskalinius išteklius, skirtus viešosioms investicijoms į priežiūros infrastruktūrą.

Ataskaitoje šis neoficialus darbo pobūdis siejamas su keliais tarpusavyje susijusiais veiksniais, įskaitant dideles oficialaus darbo sąnaudas, ribotą kontrolę ir neoficialių įdarbinimo kanalų dominavimą. Pavyzdžiui, 65 % darbdavių nurodė, kad jie samdo namų ūkio darbuotojus remdamiesi žodinėmis rekomendacijomis, apeidami oficialias

įdarbinimo agentūras ir reguliavimo mechanizmus. Toks neoficialus įdarbinimas sudaro palankias sąlygas neteisėtiems darbo susitarimams ir neužtikrina darbo standartų laikymosi.

➤ Išnaudojimo rizika ir nepakankama kontrolė

Neoficialūs darbo santykiai priežiūros namuose sektoriuje kelia didelę išnaudojimo riziką tiek darbuotojams, tiek šeimoms. Darbuotojai dažnai patiria išnaudojimą, įskaitant neapmokamus viršvalandžius, žodinį užgauliojimą ir savavališką atleidimą iš darbo, turėdami mažai galimybių pasinaudoti teisinėmis priemonėmis. Tuo pačiu metu šeimos, kurios neoficialiai samdo darbuotojus, gali susidurti su teisinėmis ir finansinėmis prievolėmis, ypač darbo vietoje įvykus nelaimingiems atsitikimams ar kilus ginčams.

Malta

➤ Nestabilumas ir teisinis migrantų atliekamo priežiūros darbo neapibrėžtumas

Maltos priežiūros sektorius pasižymi dideliu neoficialiu darbo pobūdžiu, ypač tarp kartu gyvenančių migrantų, kurie sudaro didžiąją šio sektoriaus darbo jėgos dalį. Remiantis ataskaita, 2023 m. lapkričio mėn. 93,2 % priežiūros darbuotojų, dirbančių pagal „Slaugos namuose“ programą, buvo užsieniečiai, daugiausia iš Filipinų, Nepalo ir Indijos. Daugelis šių darbuotojų dirba nesaugiomis sąlygomis, dažnai be oficialių sutarčių ar tinkamos teisinės apsaugos. Ataskaitoje pažymima, kad ne visi kartu gyvenantys priežiūros darbuotojai yra įdarbinti teisėtai. Kai kurie iš jų gali gyventi su senyvo amžiaus žmonėmis, o dieną dirbti kitur, kas faktiškai yra nedeklaruotas arba dvigubas darbo modelis.

Šie prižiūrintieji darbuotojai neretai yra išnaudojami. Migrantai dažnai dirba ilgą darbo dieną už nedidelį atlyginimą. 2023 m. buvo nustatytas minimalus atlyginimas kartu gyvenantiems prižiūrintiesiems asmenims, kuris siekia 947,47 EUR per mėnesį. Tačiau šis minimumas taikomas tik tiems, kurie yra oficialiai įdarbinti pagal Paslaugų namuose darbo užmokesčio tarybos darbo užmokesčio reglamentavimo įsakymą. Daugelis priežiūros darbuotojų dirba ne pagal šią sistemą, todėl dažnai jie apmokami nepakankamai ar jiems užkraunamas per didelis darbo krūvis. Ataskaitoje taip pat

pabrėžiama, kad kai kurie priežiūros darbuotojai atvyksta į Maltą tik tam, kad sužinotų, jog jų nelaukia joks darbas, todėl jie yra priversti dirbti neoficialioje darbo rinkoje, kur turi patys save išlaikyti, kol ieško darbo.

➤ Nepakankami mokymai ir kontrolė

Kita svarbi problema - nepakankamas prižiūrinių darbuotojų parengimas. Nors pagal „Slaugos namuose“ programą šia veikla užsiimantys asmenys privalo turėti pripažintą kvalifikaciją, ataskaitoje atskleidžiama, kad kai kurios kvalifikacijos yra suklastotos arba neįmanoma jų patikrinti, o namų ūkiams tenka finansuoti papildomą apmokymą, kad būtų įvykdyti tinkamumo kriterijai. Kai kuriais atvejais prižiūrintiesiems darbuotojams pripažįstama ankstesnė patirtis vietoje formalaus išsilavinimo, todėl kyla abejonių dėl teikiamos priežiūros nuoseklumo ir kokybės.

Vieningos reglamentavimo sistemos nebuvimas dar labiau apsunkina kontrolę. Ataskaitoje patvirtinama, kad nėra nacionalinių standartų, kurie konkrečiai reglamentuotų priežiūros paslaugas, teikiamas gyvenant kartu. Prižiūrinių darbuotojų dabą reglamentuoja bendrosios darbo teisės normos, kurios neatsižvelgia į specifinius priežiūros namuose poreikius. Dėl šio

reglamentavimo vakuumo beveik neįmanoma stebėti oficialiai neįdarbintų priežiūros darbuotojų darbo sąlygų, todėl neoficialaus darbo ir išnaudojimo ciklas tęsiasi toliau.

➤ Rizika darbuotojams ir šeimoms

Sektoriaus neoficialus darbo pobūdis kelia riziką ne tik darbuotojams, bet ir juos įdarbinusioms šeimoms. Neturėdamos oficialių sutarčių, šeimos neturi teisinių priemonių netinkamo elgesio ar ginčų atvejais ir gali netyčia tapti darbo teisės pažeidimų bendrininkėmis. Ataskaitoje nurodomas suinteresuotųjų šalių susirūpinimai dėl galimo prekybos žmonėmis ir išnaudojimo, ypač atsižvelgiant į didelius mokesčius – iki 5 000 eurų – kuriuos priežiūros darbuotojai moka agentūroms savo šalyse. Šie finansiniai sunkumai, kartu su nepakankama institucine parama, kelia didelę riziką abiem šalims.

Dabartinė sistema, kuri labai priklauso nuo privačių agentūrų ir neoficialių tinklų, yra nepakankamai skaidri ir atskaitinga. Ataskaitoje apklaustos suinteresuotosios šalys pasisako už valstybės valdomą modelį, kuris pakeistų esamą fragmentuotą sistemą,

pabrėždamos standartizuotų sutarčių, reglamentuotų įdarbinimo praktikų ir tvirtų stebėsenos mechanizmų poreikį.

Lietuva

Ataskaitoje patvirtinama, kad daugelis priežiūros darbuotojų Lietuvoje, ypač teikiančių paslaugas klientų namuose, dirba neturėdami jokių garantijų. Tai pasakytina apie neoficialius arba pusiau oficialius darbo susitarimus, pavyzdžiui, darbą pagal individualios veiklos pažymėjimus arba be jokios oficialios sutarties. Nors ataskaitoje nėra kiekybiškai įvertintas ilgas darbo laikas ar mažas darbo užmokestis, joje pabrėžiama, kad daugelis darbuotojų, ypač dirbančių ne savivaldybių ar valstybės institucijose, nėra įtraukti į kolektyvines sutartis ir nėra apsaugoti darbo teisių įstatymų. Interviu ir apklausose respondentai išreiškė nepasitenkinimą savo darbo sąlygomis, nurodydami mažą darbo užmokestį, profesinio pripažinimo trūkumą ir ribotas karjeros galimybes. Vienas respondentas aiškiai palygino savo patirtį Lietuvoje su darbu užsienyje, teigdamas, kad Airijoje priežiūros sektorius siūlo geresnį darbo užmokestį, aiškesnį socialinį draudimą ir daugiau profesinių galimybių. Šis palyginimas išryškina struktūrinius trūkumus Lietuvos priežiūros darbo rinkoje, ypač atlyginimo ir darbo apsaugos srityse.

➤ Išnaudojimo rizika ir nepakankama kontrolė

Ataskaitoje patvirtinama, kad daugelis priežiūros darbuotojų Lietuvoje, ypač teikiančių paslaugas klientų namuose, dirba neturėdami jokių garantijų. Tai pasakytina apie neoficialius arba pusiau oficialius darbo susitarimus, pavyzdžiui, darbą pagal individualios veiklos pažymėjimus arba be jokios oficialios sutarties. Nors ataskaitoje nėra kiekybiškai įvertintas ilgas darbo laikas ar mažas darbo užmokestis, joje pabrėžiama, kad daugelis darbuotojų, ypač dirbančių ne savivaldybių ar valstybinėse institucijose, nėra įtraukti į kolektyvines sutartis ir nėra apsaugoti darbo teisių įstatymų. Interviu ir apklausose respondentai išreiškė nepasitenkinimą savo darbo sąlygomis, nurodydami mažą darbo užmokestį, profesinio pripažinimo trūkumą ir ribotas karjeros galimybes.

Vienas respondentas aiškiai palygino savo patirtį Lietuvoje su darbu užsienyje, teigdamas, kad Airijoje priežiūros sektorius siūlo geresnį darbo užmokestį, aiškesnį socialinį draudimą ir daugiau profesinių galimybių. Šis palyginimas išryškina struktūrinius trūkumus Lietuvos priežiūros darbo rinkoje, ypač atlyginimo ir darbo apsaugos srityse.

Vokietija Puslapiai: 6–9, 13–15, 21–24

➤ Garantijų nebuvimas migrantų priežiūros darbe

Vokietijos priežiūros namuose sektoriuje plačiai paplitęs neoficialus darbo pobūdis, ypač migrantų priežiūros darbuotojų įdarbinimo srityje. Ataskaitoje atskleidžiama, kad daugelis šių darbuotojų dirba nepalankiomis sąlygomis, dažnai be oficialių sutarčių, aiškių darbo laiko taisyklių ar socialinių garantijų. Bendros šių darbo sąlygų ypatybės - ilgos darbo valandos, mažas darbo užmokestis ir nepakankama teisinė apsauga. Nepakankamas standartizuotas mokymas dar labiau didina šių darbuotojų pažeidžiamumą, nes daugelis jų dirba namų ūkio ir pagalbinius darbus neturėdami oficialios slaugytojo kvalifikacijos ar profesinio pasirengimo. Tokia situacija ypač dažna „24 valandų priežiūros“ modelyje, kai prižiūrintieji asmenys gyvena prižiūrimojo asmens namuose, dažnai turėdami minimalų laiką poilsiui ir be struktūrinės kontrolės.

➤ Nedeklaruoto darbo mastas ir pasekmės

Ataskaitoje apskaičiuota, kad iki 90 % gyvenimo kartu priežiūros susitarimų Vokietijoje yra neoficialūs, o tai prisideda prie juodosios rinkos, kurios vertė siekia maždaug 9,7 mlrd. eurų. Šis plačiai paplitęs nedeklaruotas darbas ne tik pamina pagrindines darbo teises, bet ir kenkia priežiūros sistemos vientisumui. Neoficialų darbo pobūdį lemia daug veiksnių, įskaitant sudėtingas teisėto įdarbinimo procedūras, šeimų finansinius suvaržymus ir veiksmingų teisėsaugos užtikrinimo mechanizmų nebuvimą. Šeimos dažnai naudojasi neoficialiais susitarimais, kad išvengtų administracinės naštos ir išlaidų, susijusių su teisėtu įdarbinimu, o darbuotojai gali teikti pirmenybę nedeklaruotam darbui, kad apeitų mokesčius ir biurokratinės kliūtis.

➤ Išnaudojimo rizika ir teisinis neapibrėžtumas

Dėl neoficialių darbo santykių priežiūros sektoriuje kyla didelė išnaudojimo rizika tiek darbuotojams, tiek šeimoms. Priežiūros darbuotojams teisinių garantijų nebuvimas reiškia nesaugias darbo sąlygas, sveikatos ar nelaimingų atsitikimų draudimo nebuvimą ir pažeidžiamumą dėl atlyginimo vagystės ar piktnaudžiavimo. Šeimoms neoficialus priežiūros darbuotojų įdarbinimas kelia teises ir finansines rizikas, įskaitant atsakomybę darbo vietoje įvykus nelaimingiems atsitikimams, taip pat galimas sankcijas, jei pažeidimai bus nustatyti. Ataskaitoje pažymima, kad net gerais ketinimais besivadovaujančios šeimos gali tapti neteisėto įdarbinimo bendrininkėmis dėl prieinamų teisinių alternatyvų stokos ir mažos vykdymo užtikrinimo tikimybės.

➤ Kontrolės ir reglamentavimo iššūkiai

Ataskaitoje teigiama, kad neoficialaus priežiūros darbo stebėseną ir reglamentavimą esamomis sąlygomis yra beveik neįmanomi. Dėl namuose teikiamos priežiūros privataus ir individualaus pobūdžio bei centralizuotos priežiūros struktūrų nebuvimo valdžios institucijoms sunku užtikrinti darbo standartų laikymąsi ar teisinių normų laikymąsi. Įdarbinimo agentūros, kurios galėtų veikti kaip teisėto įdarbinimo tarpininkės, pačios yra varžomos fragmentiškų reglamentų ir stokoja ribotos valstybės paramos. Ataskaitoje pabrėžiama, kad be nuoseklios teisinės sistemos ir stipresnių oficialių mechanizmų neoficialus darbas ir toliau dominuos šiame sektoriuje, išlaikydamas sisteminės silpnąsias vietas ir menkindamas pastangas profesionalizuoti priežiūros darbą.

Teisinė ir reguliavimo sistema

- trūksta išsamios ir specializuotos reglamentavimo sistemos, skirtos gyvenimo kartu su prižiūrimuoju priežiūrai
- socialiniai partneriai nėra giliai įtraukti į politikos formavimą ar paslaugų teikimą
- teisinės spragos, kuriomis naudojamosi darbuotojų nenaudai

Lenkija p. p. 5–6, 11–14, 16

➤ Specializuotos teisinės sistemos nebuvimas

Lenkijoje šiuo metu nėra išsamios ir specialios teisinės sistemos, reglamentuojančios priežiūros paslaugas, teikiamas gyvenant kartu. Nors ilgalaikė priežiūra (IP) yra plačiai apibrėžta tiek Europos, tiek nacionaliniame kontekste, konkreti priežiūros gyvenant kartu subkategorija Lenkijos teisės aktuose lieka neregamentuota. Ataskaitoje aiškiai nurodoma, kad priežiūra gyvenant kartu „Lenkijoje nėra reglamentuojama teisės aktų nuostatomis“ ir kad problemos, susijusios su šia priežiūros forma, ilgą laiką nebuvo politinių diskusijų tema. Šis reglamentavimo vakuumas turi didelę įtaką priežiūros paslaugų struktūrai, kokybei ir kontrolei.

Vieningos teisinės apibrėžties, taikomos tiek sveikatos, tiek socialinės priežiūros sektoriuose, nebuvimas lemia fragmentuotą paslaugų teikimą, nepakankamą skaidrumą ir nenuoseklius standartus. Be to, nepakankamas teisinis apibrėžtumas sąlygoja neaiškumą dėl darbo santykių, ypač tarp migrantų priežiūros darbuotojų, kurių daugelis dirba pagal civilinės teisės sutartis arba neoficialius susitarimus. Šios teisinės formos, nors ir galioja pagal Lenkijos teisę, nesuteikia tokio paties lygmens darbo garantijų, kaip darbo sutartys, ypač socialinės apsaugos, apmokamų atostogų ir atleidimo iš darbo garantijų srityse.

➤ Ribotas socialinių partnerių vaidmuo reglamentavimo ir teisėkūros srityje

Nors Lenkija turi struktūrizuotą ir daugiapakopę socialinio dialogo sistemą, apimančią nacionalinius, regioninius, sektorinius ir įmonės lygmens mechanizmus, ataskaitoje aiškiai nurodoma, kad socialiniai partneriai aktyviai nedalyvauja formuojant teisės aktus

ar reguliavimo kontrolę priežiūros gyvenant kartu sektoriuje. Nors socialinis dialogas yra oficialiai įtvirtintas tokiose institucijose kaip Socialinio dialogo taryba ir trišalės pramonės komandos, ataskaitoje pažymima, kad „socialinis dialogas Lenkijoje vyksta iš tiesų, tačiau jame labai retai gvildenamas priežiūros gyvenant kartu klausimai“.

Dėl tokio riboto bendradarbiavimo nevyksta konsultacijos su profesinėmis sąjungomis ir darbdavių organizacijomis rengiant ar reformuojant su priežiūra susijusius teisės aktus. Trišalės institucijos savo darbotvarkėse neteikia prioriteto priežiūrai gyvenant kartu, o sektorinio lygmens dialogo mechanizmai nebuvo pasitelkti spręsti priežiūros sektoriaus reglamentavimo poreikius. Dėl to socialiniai partneriai iš esmės negali siekti geresnių darbo sąlygų, sąžiningų darbo praktikų ir kokybės standartų priežiūros paslaugų teikimo srityje. Jų galimybės stebėti įstatymų įgyvendinimą ar siūlyti pakeitimus, atspindinčius priežiūros darbo realijas, tebėra ribotos.

➤ Teisinės spragos ir agentūrų praktika

Reglamentavimo nebuvimas leido privačioms agentūroms pasinaudoti teisinėmis spragomis priežiūros darbuotojų nenaudai. Šios agentūros dažnai veikia teisinėje pilkojoje zonoje, naudodamos civilinės teisės sutartis arba savarankiško darbo modelius, kad išvengtų darbdavio pareigų. Ataskaitoje pabrėžiama, kad daugelis prižiūriniųjų darbuotojų yra faktiškai pavaldūs savo klientams arba agentūroms, atlieka užduotis pagal jų nurodymus ir nustatytą laiką bei vietoje, tačiau nesinaudoja darbuotojų teisiniu statusu.

Dėl šio neteisingo klasifikavimo rizika perkeliama darbuotojams, kurie gali neturėti galimybių naudotis sveikatos priežiūros, pensijų įmokų sistema, ar teisinių priemonių piktnaudžiavimo ar išnaudojimo atvejais. Agentūros dažnai prisistato kaip tarpininkės, o ne darbdavės, taip išvengdamos atsakomybės už darbo sąlygas. Tokia praktika pažeidžia darbo standartus ir skatina šio sektoriaus informalizaciją. Remiantis ataskaita, nors oficialūs duomenys rodo, kad kasmet šiame sektoriuje dirba ne daugiau kaip 20 000 Ukrainos piliečių, ekspertų skaičiavimais tikrasis skaičius gali viršyti 100 000. Nepaisant problemos masto, šiuo metu nėra suderintų reguliavimo priemonių.

Ispanija

➤ Kompleksinės gyvenimo kartu sistemos nebuvimas

Ispanijos priežiūros sistemoje trūksta specialios ir išsamios reglamentavimo sistemos, skirtos būtent gyvenimo kartu teikiamoms priežiūros paslaugoms. Nors bendrosios nuostatos yra numatytos platesnėje Nacionalinės sveikatos sistemos (Sistema Nacional de Salud, SNS) ir Autonomijos ir priklausomų asmenų priežiūros sistemos (Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, APPS) strategijoje, jose nepakankamai atsižvelgiama į unikalias priežiūros gyvenant kartu sąlygas ir sudėtingumą. Pagrindinis sveikatos ir socialinės priežiūros teisinis pagrindas yra nustatytas Ispanijos Konstitucijos 43 straipsnyje, kuris garantuoja teisę į sveikatos apsaugą ir priežiūrą, ir toliau plėtojamas Įstatyme 14/1986, taip pat Bendrajame sveikatos įstatyme (Ley General de Sanidad). Tačiau šie dokumentai nenustato konkrečių nuostatų dėl prižiūrinčiųjų darbuotojų, gyvenančių kartu su globojamuoju asmeniu, ypač tų, kuriuos tiesiogiai įdarbina šeimos.

Valstybinė priežiūros strategija (Estrategia Estatal de Cuidados), priimta 2022 m. spalio 20 d. pagal Europos priežiūros strategiją, ir Priklausomybės šoko planas 2021–2023 m. siekia modernizuoti ilgalaikę priežiūrą. Tačiau jie vis dar nepakankami, kad būtų nustatyti privalomi prižiūrinčiųjų darbuotojų, gyvenančių kartu su globojamuoju asmeniu, darbo sąlygų standartai. Todėl daugelis prižiūrinčiųjų darbuotojų, gyvenančių kartu su globojamuoju asmeniu, yra įdarbinami pagal „namų ūkio darbininko“ darbo kategoriją, kuri neatspindi teikiamos priežiūros pobūdžio ar intensyvumo. Dėl šio nepakankamo reglamentavimo tiek prižiūrintieji darbuotojai, tiek globojamieji asmenys lieka be aiškos teisinės apsaugos ar atskaitomybės standartų.

➤ Ribotas socialinių partnerių dalyvavimas

Nors Ispanijoje egzistuoja trišalio socialinio dialogo tradicija, socialinių partnerių dalyvavimas formuojant priežiūros politiką ir kontroliuojant paslaugų teikimą tebėra ribotas. 2021 m. kovo 18 d. pasirašytas Socialinio dialogo stalo susitarimas dėl asmeninio savarankiškumo ir priklausomybės paskatino priimti pirmąjį Valstybinio socialinių paslaugų įstatymą (Ley Estatal de Servicios Sociales) 2023 m. sausio 17 d. Šiuo įstatymu buvo įvesti bendri valstybiniai minimumai ir mažinamos kliūtys gauti socialines

garantijas. Tačiau ataskaitoje nurodoma, kad profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų dalyvavimas nuolatiniam priežiūros politikos kūrimui ir įgyvendinimui tebėra paviršutiniškas.

Apklausa rodo, kad 86 % priežiūros darbuotojų teigia, jog jų darbo vietoje yra tam tikra darbuotojus atstovaujanti struktūra, tačiau tik 44 % mano, kad profesinių sąjungų parama yra naudinga, o 9 % ją vertina kaip nepakankamą. Apklausa taip pat atskleidžia profesinių sąjungų trūkumą ir nepakankamą interesų gynimą privačių namų aplinkoje, kur labiausiai paplitęs neoficialus darbas. Šis atotrūkis riboja socialinių partnerių galimybes daryti įtaką darbo standartams, stebėti darbo sąlygas ar siekti sisteminių reformų šiame sektoriuje.

➤ Agentūrų naudojimas teisinėmis spragomis

Ataskaitoje taip pat atkreipiamas dėmesys į tarpininkavimo agentūrų, įdarbinančių prižiūrinčiuosius asmenis privačiuose namuose, naudojimąsi teisinėmis spragomis. Daugelis priežiūros darbuotojų yra klaidingai klasifikuojami kaip „namų ūkio darbuotojai“, nes šis pavadinimas neatspindi jų pareigų sudėtingumo ir leidžia darbdaviams apeiti darbo apsaugos normas, pvz., reglamentuotas darbo valandas, socialinio draudimo įmokas ir darbo saugos standartus. Agentūros, kurios įkurdina prižiūrinčiuosius darbuotojus privačiuose namuose, dažnai veikia teisinėje pilkojoje zonoje, sudarydamos sutartis, kurios užtušuoja darbo santykius arba leidžia išvengti tinkamos registracijos socialinio draudimo institucijose.

Tokia praktika pažeidžia priežiūros darbuotojų teisinį statusą ir leidžia juos išnaudoti. Šeimos gali nežinodamos sudaryti teisiškai abejotinus susitarimus, palikdamos darbuotojai be pagalbos piktnaudžiavimo ar sutarties pažeidimų atvejais. Remiantis ataskaita, 71 % apklaustų darbuotojų mano, kad darbdaviai nepilnai taiko jų kolektyvinę sutartį, ir tokia pati dalis mano, kad ji yra nepakankama jų teisėms užtikrinti. Nepakankama teisiškai reglamentuota kontrolė dar labiau paaštrina šią problemą, nes yra nedaug mechanizmų, galinčių užtikrinti skaidrumą ar atskaitingumą.

Serbija

➤ Visapusiškos sistemos, skirtos priežiūrai gyvenant kartu, nebuvimas

Serbijos senyvo amžiaus asmenų priežiūros sistema reglamentuojama pirmiausia Socialinės apsaugos įstatymu (2011 m.), kuriame apibrėžtos socialinių paslaugų rūšys, naudotojų teisės ir institucijų pareigos. Jį papildo Taisyklės dėl socialinės apsaugos paslaugų teikimo išsamių sąlygų ir standartų, kuriose apibrėžti minimalūs paslaugų teikėjų kokybės standartai, įskaitant priežiūros darbuotojų kvalifikaciją, paslaugų gavėjų saugumą ir nuolatinį paslaugų vertinimą. Be to, kai priežiūra susijusi su medicininėmis intervencijomis, pvz., terapijos taikymu ar lėtinių ligų stebėjimu, taikomas Sveikatos priežiūros įstatymas.

Nepaisant šio teisinio pagrindo, ataskaitoje pabrėžiama kritinė spraga: nėra specialios ar išsamios reglamentavimo sistemos, skirtos būtent priežiūros gyvenant kartu paslaugoms. Nors priežiūra namuose yra oficialiai pripažinta Socialinės apsaugos įstatyme kaip paramos bendruomeniniam gyvenimui paslaugų dalis, gyvenimas kartu – kai priežiūros darbuotojai gyvena priežiūros gavėjų namuose – tebėra teisiškai neapibrėžtas. Kartu gyvenantys priežiūros darbuotojai neturi aiškaus darbo valandų, poilsio laikotarpių, apgyvendinimo standartų reglamentavimo ar darbo teisių, todėl jie susiduria su išnaudojimu ir teisinio neapibrėžtumu.

➤ Ribotas socialinių partnerių dalyvavimas politikos formavime

Nors Serbijoje veikia instituciniai socialinio dialogo mechanizmai, įskaitant Serbijos Respublikos socialinę ir ekonominę tarybą (SES), ataskaitoje pažymima, kad socialinių partnerių, pvz., profesinių sąjungų, darbdavių asociacijų ir pilietinės visuomenės organizacijų, dalyvavimas vyresnio amžiaus žmonių priežiūros politikos formavime ir paslaugų teikime yra ribotas. Nors šie subjektai oficialiai dalyvauja teisėkūros konsultacijose ir kolektyvinių derybų procesuose, jų įtaka dažnai yra ribota dėl silpno institucinio palaikymo ir nevienodo atstovavimo įvairiuose sektoriuose.

Priežiūros sektoriuje, ypač neinstitucinėje ir privačioje aplinkoje, socialiniai partneriai nėra sistemingai įtraukiami į reglamentų formavimą ar paslaugų kokybės stebėseną. Ataskaitoje pabrėžiama, kad siekiant stiprinti socialinių partnerių vaidmenį būtina

didesnė profesinių sąjungų organizacija. Pavyzdžiui, dauguma privačiojo sektoriaus priežiūros darbuotojų nėra profesinių sąjungų nariai, o daugelis dirba be sutarčių ar teisinės apsaugos, ypač teikdami priežiūros paslaugas namuose.

Nevyriausybinių organizacijos (NVO) taip pat vaidina svarbų vaidmenį senjorų priežiūros srityje. Tokios organizacijos kaip „Amity“ ir „Caritas Serbia“ aktyviai dalyvauja tiek teisių gynimo, tiek tiesioginių paslaugų teikimo veikloje. Jos teikia teisinę ir socialinę pagalbą, priežiūros namuose paslaugas ir psichosocialinę paramą, ypač pažeidžiamoms grupėms, pavyzdžiui, pagyvenusioms moterims ir tiems, kurie gyvena nepakankamai aprūpintose vietovėse. Tačiau, nepaisant jų pastangų, NVO susiduria su tokiais iššūkiais kaip ribota institucinė parama, finansiniai suvaržymai ir standartizuotų taisyklių, reglamentuojančių jų teikiamas paslaugas, trūkumas.

➤ Teisinės spragos ir jų poveikis darbuotojams

Fragmentuota ir neišsami reglamentavimo aplinka sukūrė teisinės spragas, kurios dažnai naudojamos priežiūros darbuotojų nenaudai. Pavyzdžiui, aiškių apibrėžimų ir vykdymo užtikrinimo mechanizmų, taikomų namuose teikiamoms ir nuolatinėms priežiūros paslaugoms, trūkumas leidžia darbdaviams apeiti darbo įstatymus, pavyzdžiui, reglamentuojančius darbo laiką, kompensaciją už viršvalandžius ir darbo saugą. Tai ypač problematiška privačiame sektoriuje, kur dauguma priežiūros darbuotojų dirba be oficialių sutarčių ar profesinių sąjungų atstovavimo.

Ataskaitoje taip pat pabrėžiama, kad nedeklaruotas darbas yra plačiai paplitęs ir kad daugelis priežiūros darbuotojų, ypač migrantai, yra įdarbinami sąlygomis, kurioms netaikomos darbo inspekcijos ir teisinės apsaugos priemonės. Užsieniečių įdarbinimo įstatymas ir Užsieniečių įstatymas oficialiai reglamentuoja trečiųjų šalių piliečių įdarbinimą ir gyvenimą šalyje, tačiau jų vykdymo užtikrinimas yra ribotas. Dėl to daugelis užsienio priežiūros darbuotojų dirba be leidimų ar sutarčių, todėl jie yra pažeidžiami išnaudojimo ir teisinio neapibrėžtumo atžvilgiu.

Šios spragos ne tik pažeidžia darbuotojų teises ir gerovę, bet ir trukdo kurti skaidrią ir atskaitingą priežiūros sistemą.

Italija

➤ Reglamentavimo fragmentacija ir spragos

Italijos priežiūros namuose sektorius veikia pagal Nacionalinę kolektyvinę darbo sutartį (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – CCNL), taikomą darbui namuose, kurioje numatoma pagrindinė teisinė darbo santykių struktūra. CCNL apibrėžia darbdavių ir darbuotojų teises ir pareigas. Tačiau ji nesudaro išsamios ar specialios teisinės sistemos priežiūros paslaugoms, teikiamoms gyvenant kartu. Dėl konkrečių teisinių nuostatų, reglamentuojančių unikalias priežiūros gyvenant kartu sąlygas, pvz., nuolatinį pasiekiamumą, apgyvendinimo standartus ir poilsio laikotarpius, nebuvimo lieka didelių reglamentavimo spragų. Šios spragos prisideda prie neoficialių susitarimų išlikimo ir trukdo šio sektoriaus profesionalizavimui.

Nors Italija perkėlė Direktyvą 2014/54/ES į nacionalinę teisę, siekdama skatinti vienodą požiūrį ir palengvinti ES darbuotojų laisvo judėjimo teisių įgyvendinimą, jos vykdymo užtikrinimas tebėra silpnas, ypač priežiūros namuose sektoriuje. Nacionalinis socialinės apsaugos institutas (INPS) yra atsakingas už įmokų ir išmokų priežiūrą, tačiau vykdymo mechanizmai nėra pakankamai tvirti, kad užtikrintų atitiktį, ypač privačiuose namų ūkiuose.

➤ Ribotas socialinių partnerių vaidmuo formuojant politiką

Socialinis dialogas priežiūros namuose sektoriuje yra nepakankamai išvystytas. Nors Italijoje yra stiprios nacionalinės profesinės sąjungos, tokios kaip CGIL, CISL ir UIL, jų įtaka šiame sektoriuje yra minimali. Dauguma suinteresuotųjų šalių pripažįsta socialinio dialogo svarbą, tačiau namų ūkio darbuotojų atstovavimas politikos formavimo procesuose tebėra ribotas. Šis institucinio įsitraukimo trūkumas stabdo reaguojančios darbo politikos plėtrą ir silpnina esamų taisyklių vykdymą.

Tikslinių grupių diskusijose buvo dar kartą pabrėžta būtinybė institucionalizuoti platformas struktūrizuotam suinteresuotųjų šalių dialogui. Dalyviai ragino sukurti mechanizmus, kurie leistų reguliariai konsultotis su darbuotojais ir darbdaviais rengiant ir įgyvendinant darbo politiką, ypač tą, kuri turi įtakos migrantams ir kartu gyvenantiems

prižiūrintiesiems asmenims. Be tokių dalyvavimo sistemų, sektorius lieka pažeidžiamas dėl fragmentiško valdymo ir politikos inertiškumo.

➤ Išnaudojimas pasinaudojant teisiniu neapibrėžtumu

Ataskaitoje pateikiama daug įrodymų apie sisteminės silpnąsias vietas, kuriomis nuolat pasinaudojama. Agentūros ir darbdaviai dažnai pasinaudoja teisiniu neapibrėžtumu, kad išvengtų oficialių įsipareigojimų. Platus nedeklaruoto darbo mastas – manoma, kad jis sudaro 47,1 % sektoriaus – rodo, kad esami teisiniai instrumentai, įskaitant CCNL ir nacionalinius darbo įstatymus, yra netinkamai įgyvendinami arba apeinami pasinaudojant neoficialiais susitarimais. Darbdaviai dažnai naudojasi neoficialiais įdarbinimo kanalais, dauguma jų – žodinėmis rekomendacijomis, taip apeidami oficialias įdarbinimo procedūras ir sudarydami sąlygas išnaudoti darbuotojus.

Malta

➤ Išsamios reglamentavimo sistemos nebuvimas

Maltos gyvenimo kartu priežiūros sektorius veikia pagal fragmentišką ir nepakankamą teisinę struktūrą, kuri neatsižvelgia į priežiūros namuose ypatumus. Ataskaitoje aiškiai nurodoma, kad nėra specialios ar išsamios teisinės sistemos, kuri reglamentuotų kartu gyvenančių prižiūrinčiųjų darbuotojų veiklą. Vietoj to, šią veiklą reglamentuoja bendrosios darbo teisės normos, pavyzdžiui, Darbo ir pramoninių santykių įstatymas (452 skyrius) ir Paslaugų namuose darbo užmokesčio tarybos darbo užmokesčio reglamentavimo įsakymas (SL 452.40), kurie nustato minimalaus darbo užmokesčio standartus, bet neatsižvelgia į unikalias priežiūros paslaugų, kurios teikiamos gyvenant kartu su prižiūrimaisiais, sąlygas. Dėl nenuoseklių standartų ir teisinio neapibrėžtumo, tiek priežiūros paslaugų teikėjai, tiek jų gavėjai tampa pažeidžiami.

Ataskaitoje apklaustos suinteresuotosios šalys patvirtino, kad darbdaviai, agentūros ir net tarpininkai nežinojo apie jokių nacionalinius priežiūros gyvenant kartu standartus. Vieningo teisinio dokumento nebuvimas reiškia, kad darbo sutartys, darbo sąlygos ir priežiūros kokybė labai skiriasi, dažnai priklausomai nuo neoficialių susitarimų.

Standartizacijos nebuvimas kenkia šio sektoriaus profesionalumui ir trukdo įgyvendinti teises ir pareigas.

➤ Socialinių partnerių izoliacija politikos formavimo procese

Ataskaitoje taip pat pabrėžiamas ribotas socialinių partnerių, pvz., profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų, dalyvavimas formuojant politiką, susijusią su priežiūra gyvenant kartu su prižiūrimu asmenį. Šie subjektai nedalyvauja kuriant ar teikiant priežiūros paslaugas ir įsitraukia tik tuomet, kai reikalinga jų reakcija, paprastai kai pranešama apie kolektyvinių sutarčių pažeidimus. Profesinių sąjungų atstovai išreiškė nusivylimą dėl to, kad jie nėra įtraukiami į teisėkūros procesus, ir pažymėjo, kad jų indėlis dažnai apsiriboja pasiūlymais, į kuriuos vyriausybė gali atsižvelgti arba neatsižvelgti.

Ši padėtis atspindi platesnį institucinį Maltos socialinio dialogo mechanizmų trūkumą, ypač sektoriuose, kuriuose dirba pažeidžiami ir dažnai neoficialūs darbuotojai. Korporatyvinis dvišalio dialogo modelis, nors ir turi istorines šaknis, nepasikeitė, kad prisitaikytų prie sudėtingų šiuolaikinių priežiūros darbų, ypač atsižvelgiant į didėjančią priklausomybę nuo migrantų darbo jėgos.

➤ Pasinaudojimas teisinėmis spragomis ir neoficialiu darbo pobūdžiu

Nesant specialios teisinės sistemos, susidarė spragos, kurios dažnai išnaudojamos priežiūros darbuotojų nenaudai. Pavyzdžiui, nors Senjorų komisaro įstatymas (553 skyrius) įpareigoja ginti priežiūros darbuotojus, jis aiškiai draudžia komisarui kištis į individualius priežiūros darbuotojų ir priežiūros paslaugų gavėjų ginčus. Šis teisinis apribojimas iš esmės atima iš priežiūros darbuotojų galimybę oficialiai kreiptis dėl žalos atlyginimo piktnaudžiavimo ar išnaudojimo atvejais.

Be to, ataskaitoje pažymima, kad daugelis priežiūros darbuotojų dirba neoficialiai, be sutarčių ar teisinės apsaugos. Kai kurie į šalį atvyksta apgaulingais pretekstais, bet atsiduria be darbo ir yra priversti dirbti juodojoje rinkoje. Šią padėtį dar labiau pablogina priežiūros darbuotojų trūkumas ir valstybės priklausomybė nuo privačių agentūrų ir neoficialių tinklų įdarbinant ir paskirstant darbuotojus. Rezultatas – priežiūros

ekonomika, kuri yra ne tik nepakankamai reguliuojama, bet ir struktūriškai skatinanti neoficialų darbo pobūdį ir išnaudojimą.

Lietuva

➤ Nepakankamas priežiūros gyvenant kartu pripažinimas ir reglamentavimas

Lietuvos priežiūros sistema nepripažįsta priežiūros gyvenant kartu su prižiūrimu asmeniu kaip oficialaus paslaugų modelio. Kaip aiškiai nurodyta ataskaitoje, sąvoka „priežiūra gyvenant kartu“ nenaudojama Lietuvos teisės aktuose, reglamentuojančiuose socialines ar slaugos paslaugas, ir tokios paslaugos šalyje „faktiškai neegzistuoja“. Nors socialinės ir slaugos paslaugos yra teikiamos klientų namuose, jos prieinamos tik dienos metu, o naktimis ir savaitgaliais jos nėra teikiamos. Artimiausias atitikmuo yra laikinojo atokvėpio paslaugos, kurios leidžia teikti ribotas priežiūros paslaugas nakties metu tam tikromis sąlygomis, tačiau tai nėra struktūriškai organizuota nuolatinė priežiūros gyvenant kartu paslauga.

➤ Silpnas socialinių partnerių dalyvavimas politikos formavime

Ataskaitoje taip pat pabrėžiamas ribotas socialinių partnerių, pvz., profesinių sąjungų ir profesinių asociacijų, vaidmuo formuojant priežiūros politiką. Nors Lietuvoje veikia Trišalė taryba, kurią sudaro vyriausybės, darbdavių ir profesinių sąjungų atstovai, ilgalaikės priežiūros klausimai šioje institucijoje nagrinėjami retai. Daugelis priežiūros darbuotojų, ypač dirbančių privačiose ar nevyriausybinėse organizacijose arba turinčių individualios veiklos pažymėjimus, nėra susivieniję į profesines sąjungas, todėl nėra atstovaujami kolektyvinėse derybose ar politikos diskusijose.

Apklaustieji ir tikslinių grupių dalyviai išreiškė nusivylimą dėl to, kad jie nėra įtraukiami į sprendimų priėmimo procesus. Jie save apibūdino kaip „praktikus“, o ne politikos formuotojus, ir pažymėjo, kad jų nuomonės retai teiraujamasi teisėkūros ar reglamentavimo reformų metu. Bandymai išplėsti socialinio dialogo apimtį, pavyzdžiui, įtraukiant pilietinės visuomenės organizacijas ar įsteigiant platesnę ekonomikos ir socialinių reikalų tarybą, nebuvo sėkmingi.

Vokietija

➤ Nėra nuoseklios reglamentavimo sistemos

Vokietija yra pagrindinė priežiūros darbuotojų, gyvenančių kartu su globotiniu, ypač iš Rytų ir Pietryčių Europos, paskirties vieta. Nepaisant šio sektoriaus masto ir svarbos, šalyje nėra specialios ir nuoseklios gyvenančių priežiūros darbuotojų teisinės sistemos. Plačiai paplitęs vadinamasis „24 valandų priežiūros“ modelis, kai priežiūros darbuotojai gyvena globotinio namuose, tačiau jis daugiausia veikia teisinėje pilkojoje zonoje. Pagal Federalinės priežiūros namuose ir priežiūros asociacijos (VHBP) skaičiavimus, 80–90 % šių susitarimų yra neoficialūs, o tai prisideda prie juodosios rinkos, kurios vertė siekia maždaug 9,7 mlrd. eurų.

Skirtingai nuo Austrijos, kuri įgyvendino išsamų Priežiūros namuose įstatymą, Vokietija neturi atitinkamo teisės akto. Suinteresuotosios šalys ir apklausti ekspertai nuolat nurodo, kad „priežiūros namuose įstatymo“ nebuvimas yra pagrindinė teisinio neapibrėžtumo priežastis. Nors Socialinio kodekso XI knygoje (SGB XI) numatytos priežiūros draudimo išmokos, jos yra nepakankamos, kad padengtų gyvenimo kartu išlaidas. SGB XI 45a straipsnis leidžia dalinai kompensuoti tokias paslaugas kaip konsultavimas ir koordinavimas, tačiau jo įgyvendinimas labai skiriasi tarp federalinių žemių, ir taip formuojasi fragmentuota ir nenuosekli reglamentavimo aplinka.

➤ Teisinis neapibrėžtumas ir agentūrų vaidmuo

Įdarbinimo agentūros atlieka pagrindinį vaidmenį organizuojant priežiūrą namuose, tačiau jos veikia teisinio neapibrėžtumo sąlygomis. Ataskaitoje dokumentuojama, kaip agentūros išnaudoja reglamentavimo spragas dažnai remdamosi tokiais darbo modeliais, kaip savarankiškas darbas, komandiruotė arba vadinamasis „bulgarų modelis“, siekdamos apeiti darbo apsaugos normas. Dėl tokių susitarimų darbuotojai dažnai yra klaidingai klasifikuojami, todėl jiems netaikomos minimalaus darbo užmokesčio garantijos, socialinis draudimas, nereguliuojamas darbo laikas. 2021 m. Federalinio darbo teismo sprendime (byla Nr. 5 AZR 505/20), kuriuo bulgarų slaugytojui buvo priteistas atlyginimas už neįregistruotas darbo valandas, pabrėžiamas teisinis neapibrėžtumas ir skubi aiškesnių taisyklių būtinybė.

Pačios agentūros praneša apie sunkumus orientuojantis biurokratinėje aplinkoje, nurodydamos nevienodą teisinių reikalavimų aiškinimą, ilgą dokumentų tvarkymo laiką ir skaitmeninės administracinės infrastruktūros nebuvimą. Šie iššūkiai dar labiau įtvirtina neoficialų priežiūros darbo pobūdį ir trukdo kurti standartizuotus, teisės aktus atitinkančius priežiūros modelius.

Kvalifikacija

- fragmentiškos arba neegzistuojančios profesinio mokymo programos
- kvalifikacijos dažnai nepripažįstamos kitose šalyse
- nepakankama kalbos ir kultūrinė orientacija; skiriasi ne tik kalba ir kultūra, bet ir priežiūros metodai

Lenkija

- Fragmentiškos arba neegzistuojančios profesinio mokymo programos

Ataskaitoje pabrėžiama, kad dauguma priežiūros darbuotojų, ypač migrantės iš Ukrainos, turi tik vidurinį arba profesinį išsilavinimą ir paprastai neturi formalaus išsilavinimo senyvo amžiaus asmenų priežiūros srityje. Šiuo metu Lenkijoje nėra nacionaliniu mastu standartizuotos kartu gyvenančių priežiūros darbuotojų mokymo programos ar kvalifikacijų sistemos. Vienintelė ataskaitoje minima struktūrizuota mokymo iniciatyva - 30 valandų kursas, siūlomas pagal „senjorų stipendijų“ programą. Tačiau ši priemonė yra minimali ir nepakankama, atsižvelgiant į kartu gyvenančių priežiūros darbuotojų darbo sudėtingumą. Išsamios mokymo programos nebuvimas prisideda prie nevienodos priežiūros kokybės, nepakankamo pasirengimo spręsti medicininės ar psichologinės problemas ir priežiūros darbuotojų profesinio identiteto nebuvimo.

- Kvalifikacijų nepripažinimas užsienyje

Kvalifikacijų pripažinimo užsienyje klausimas yra didelė kliūtis darbo jėgos judumui ir profesiniam tobulėjimui. Ataskaitoje pažymima, kad kvalifikacijos, įgytos migrantų priežiūros darbuotojų Lenkijoje arba kitur, dažnai nėra pripažįstamos kitose ES valstybėse narėse ir atvirkščiai. Dėl šio abipusio pripažinimo trūkumo patyrę Lenkijos priežiūros darbuotojai užsienyje yra nepakankamai įdarbinami, o užsienio priežiūros darbuotojai Lenkijoje, nepaisant jų praktinės patirties, yra traktuojami kaip nekvalifikuota darbo jėga. Dėl to ši situacija įtvirtina neoficialaus darbo praktiką ir trukdo profesionalizuoti šį sektorių.

- Nepakankama kalbos ir kultūrinė orientacija

Kalbos ir kultūriniai barjerai dar labiau apsunkina migrantų priežiūros darbuotojų patiriamus sunkumus. Remiantis ataskaita, maždaug pusė į Lenkiją migruojančių ukrainiečių moterų iš pradžių susiranda darbą privačiuose namų ūkiuose. Tačiau daugelis jų neturi pakankamų lenkų kalbos įgūdžių ir nėra susipažinusios su vietos papročiais, lūkesčiais ir priežiūros filosofija. Tik viena iš trijų šių priežiūros darbuotojų yra įdarbinta legaliai, o tai riboja jų galimybes dalyvauti oficialiose mokymo ir orientavimo programose. Ataskaitoje taip pat pabrėžiama, kad skirtingi priežiūros metodai, pavyzdžiui, požiūris į savarankiškumą, higieną ir šeimos įtraukimą, gali kelti nesusipratimus ir nepasitenkinimą tarp priežiūros paslaugų gavėjų ir jų šeimų. Tokia nepakankama komunikacija ir kultūrinis supratimas stabdo migrantų priežiūros darbuotojų integraciją ir menkina teikiamų priežiūros paslaugų kokybę.

Ispanija

➤ Fragmentiškos arba neegzistuojančios profesinio mokymo programos

Ispanijos priežiūros sektorius kenčia dėl fragmentiškos ir daugeliu atvejų nepakankamos priežiūros darbuotojų, ypač dirbančių namuose ar gyvenančių kartu su prižiūrimais asmenimis, profesinio mokymo sistemos. Nors yra oficialių kvalifikacijų, pavyzdžiui, socialinės ir sveikatos priežiūros socialinėse institucijose profesinis sertifikatas bei socialinės ir sveikatos priežiūros namuose profesinis sertifikatas, jos pirmiausia reikalingos darbuotojams, dirbantiems viešosiose ar oficialiose įstaigose. Ataskaitoje pažymima, kad šių sertifikatų nėra nuosekliai reikalaujama privačioje priežiūros namuose srityje, kur daugelis priežiūros darbuotojų dirba be jokio formalaus mokymo ar akreditacijos.

Be to, Specialusis susitarimas dėl neprofesionalių priklausomų asmenų priežiūros darbuotojų (galioja nuo 2007 m.) leidžia asmenims be formalaus išsilavinimo teikti priežiūros paslaugas giminaičiams ar pažįstamiems mainais už socialinio draudimo apsaugą. Nors šis susitarimas suteikia tam tikrą apsaugą, jis neatsižvelgia į standartizuoto mokymo ar kokybės užtikrinimo priežiūros paslaugų teikimo srityje poreikį. Dėl to šio sektoriaus profesionalizacija išlieka nevienoda, o daugelis priežiūros darbuotojų, ypač

dirbančių neoficialiai, neturi įgūdžių, reikalingų saugiai ir veiksmingai teikti priežiūros paslaugas.

➤ Nepakankamas kvalifikacijų pripažinimas tarpvalstybiniu mastu

Ataskaitoje taip pat pabrėžiamos problemos, su kuriomis susiduria migrantai priežiūros darbuotojai, kurių kvalifikacijos Ispanijoje nėra pripažįstamos. Daugelis užsienio darbuotojų, ypač iš Lotynų Amerikos, Rumunijos ir Bulgarijos, atvyksta turėdami priežiūros patirties arba parengimą, įgytą savo kilmės šalyse. Tačiau dėl to, kad nėra supaprastintų užsienio kvalifikacijų pripažinimo ir lygiavertiškumo patvirtinimo procedūrų, šie asmenys dažnai negali dirbti oficialiame priežiūros sektoriuje. Vietoj to jie yra priversti dirbti neoficialiai, kur jų įgūdžiai yra nepakankamai panaudojami ir pripažįstami.

Šis tarpvalstybinio pripažinimo trūkumas ne tik riboja migrantų priežiūros darbuotojų profesinį judumą, bet ir prisideda prie darbo rinkos segmentacijos. Tai sustiprina dvejopą sistemą, kurioje vietiniai darbuotojai dažniau įdarbinami reguliuojamose įstaigose, o migrantai koncentruojasi neoficialiuose, nesaugiuose darbuose.

➤ Nepakankama kalbos ir kultūrinė orientacija

Be struktūrinių kliūčių, susijusių su mokymu ir pripažinimu, ataskaitoje nurodomos reikšmingos migrantų priežiūros darbuotojų kalbos ir kultūrinės orientacijos spragos. Daugelis šių darbuotojų susiduria su sunkumais ne tik bendraudami su priežiūros paslaugų gavėjais, bet ir prisitaikydami prie Ispanijos požiūrio į priežiūrą, kuris gali labai skirtis nuo jų kilmės šalių normų ir praktikos.

Ataskaitoje pažymima, kad šis neatitikimas apima ne tik kalbos mokėjimą, bet ir skirtumus tarpasmeninių santykių lūkesčių, higienos standartų ir kasdienės veiklos organizavimo srityse. Šie kultūriniai neatitikimai gali sukelti nesusipratimus, mažinti priežiūros kokybę ir didinti stresą tiek priežiūros darbuotojams, tiek prižiūrimiems asmenims. Nepaisant šių iššūkių, migrantams priežiūros darbuotojams prieš įsidarbinant ar dirbant nėra sistemingai teikiamas kalbos ar kultūrinis mokymas.

Serbija

➤ Fragmentiškos mokymo programos ir standartizacijos trūkumas

Serbijos vyresnio amžiaus žmonių priežiūros sektorius susiduria su dideliais iššūkiais, susijusiais su darbuotojų profesine kvalifikacija. Nors Socialinės apsaugos paslaugų teikimo išsamių sąlygų ir standartų taisyklėse nustatyta, kad priežiūros darbuotojai privalo turėti atitinkamą kvalifikaciją (paprastai medicinos mokyklos diplomą arba specializuotą geriatrinės priežiūros mokymą), ataskaitoje atskleidžiama, kad praktikoje mokymo programos yra fragmentiškos ir taikomos nenuosekliai. Nėra vieningos ar išsamios nacionalinės priežiūros darbuotojų švietimo ir sertifikavimo sistemos, ypač tiems, kurie dirba namuose ar gyvena kartu su prižiūrimais asmenimis.

Standartizacijos nebuvimas prisideda prie priežiūros kokybės skirtumų ir kenkia šio sektoriaus profesionalumui. Nors kai kurie priežiūros darbuotojai yra baigę formalų mokymą, kiti į šią sritį ateina turėdami minimalų pasirengimą arba visai neturėdami jokio pasirengimo, ypač neoficialioje darbo rinkoje. Ataskaitoje taip pat pažymima, kad nuolatinis profesinis tobulėjimas, nors ir yra privalomas pagal teisės aktus, nėra sistemingai įgyvendinamas ar remiamas.

➤ Nepakankamas kvalifikacijų pripažinimas tarpvalstybiniu mastu

Kita svarbi problema yra ribotas priežiūros kvalifikacijų pripažinimas kitose šalyse. Ataskaitoje pabrėžiama, kad daugelis Serbijoje dirbančių užsienio priežiūros darbuotojų, ypač iš trečiųjų šalių, neturi Serbijos valdžios institucijų oficialiai pripažintų kvalifikacijų. Šis abipusio pripažinimo trūkumas skatina teisinį ir profesinį neapibrėžtumą tiek darbuotojams, tiek juos įdarbinusioms šeimoms. Tai taip pat riboja Serbijos priežiūros darbuotojų, ieškančių darbo užsienyje, judumą, nes jų kvalifikacijos gali neatitikti kitų šalių standartų.

➤ Nepakankama kalbos ir kultūrinė orientacija

Kalbos ir kultūrinės barjerai dar labiau apsunkina užsienio priežiūros darbuotojų integraciją į Serbijos priežiūros sistemą. Ataskaitoje pabrėžiama, kad daugelis migrantų darbuotojų neturi pakankamų serbų kalbos įgūdžių, o tai trukdo veiksmingai bendrauti su

priežiūros paslaugų gavėjais ir kolegomis. Be to, kultūrinių normų ir priežiūros metodų skirtumai gali sukelti nesusipratimus ir mažinti priežiūros kokybę.

Šias problemas dar labiau apsunkina struktūrizuotų orientacinių programų, kurios galėtų padėti užsienio darbuotojams prisitaikyti prie specifinių priežiūros lūkesčių Serbijoje, nebuvimas. Ataskaitoje pažymima, kad Serbijoje priežiūros metodai dažnai akcentuoja emocinį artumą, šeimyninį bendravimą ir individualų dėmesį – elementus, kurie gali labai skirtis nuo užsienio priežiūros darbuotojų mokymo ir patirties.

Italija

➤ Fragmentiškos mokymo programos ir nepakankamas pripažinimas

Ataskaitoje kaip kritinis struktūrinis trūkumas nurodoma nuoseklios ir standartizuotos profesinio mokymo sistemos namų ūkio darbuotojams Italijoje nebuvimas. Mokymo galimybės apibūdinamos kaip fragmentiškos ir nevienodai prieinamos, o 70 % apklaustųjų pabrėžia mokymo svarbą gerinant priežiūros kokybę ir darbo sąlygas. Tačiau struktūrizuotų, prieinamų ir kokybiškų mokymo programų pasiūla tebėra ribota, ypač migrantams. Šis oficialių mokymo programų trūkumas kenkia sektoriaus profesionalumui ir riboja darbuotojų gebėjimus patenkinti sudėtingus ir kintančius priežiūros gavėjų poreikius.

Be to, kitose ES valstybėse narėse įgytos kvalifikacijos Italijoje dažnai nepripažįstamos dėl biurokratinių kliūčių ir abipusio pripažinimo mechanizmų nebuvimo. Šis reglamentavimo neatitikimas trukdo kvalifikuotų priežiūros darbuotojų tarpvalstybiniam judumui ir prisideda prie nepakankamo jų kompetencijų panaudojimo. Migrantai, nepaisant to, kad turi atitinkamą patirtį ar kvalifikaciją, dažnai atsiduria žemos kvalifikacijos darbuose, nes jų kvalifikacijos nėra oficialiai pripažįstamos.

➤ Kalbos, kultūriniai ir priežiūros praktikos barjerai

Be struktūrinių kliūčių mokymui ir pripažinimui, ataskaitoje pabrėžiamos reikšmingos problemos, susijusios su kalbos mokėjimu ir kultūrine orientacija. Migrantai dažnai susiduria su sunkumais veiksmingai bendraujant su priežiūros paslaugų gavėjais ir

orientuojantis Italijos sveikatos priežiūros ir socialinės sistemose. Šias kalbos kliūtis dar labiau sustiprina kultūrinių normų ir priežiūros praktikos skirtumai, kurie gali sukelti nesusipratimus ir mažinti priežiūros kokybę.

Tikslinės grupės diskusijose buvo dar kartą pabrėžta, kad veiksmingas mokymas neturėtų apsiriboti techniniais įgūdžiais, bet taip pat turėtų apimti kultūrinės adaptacijos ir kalbos įsisavinimo modulius. Dalyviai pasisakė už mokymo programas, kurios prasidėtų darbuotojų kilmės šalyse ir tęstųsi atvykus į Italiją, taip palengvinant sklandesnę integraciją ir gerinant migrantų priežiūros darbuotojų pasirengimą. Tokių išsamių orientacinių programų trūkumas šiuo metu riboja darbuotojų gebėjimą prisitaikyti prie Italijos šeimų ir institucijų lūkesčių.

Malta

➤ Fragmentiškos mokymo programos ir pripažinimo iššūkiai

Maltos priežiūros namuose sektorius pasižymi fragmentišku ir nenuosekliu požiūriu į profesinį mokymą ir kvalifikacijas. Ataskaitoje atskleidžiama, kad nėra vieningo nacionalinio standarto ar struktūrizuoto mokymo metodo, skirto priežiūros darbuotojams, gyvenantiems kartu su prižiūrimuoju. Vietoje to, kvalifikacijos vertinamos kiekvienu atveju atskirai, ir jį dažnai atlieka Maltos kvalifikacijų pripažinimo informacijos centras (MQRIC), kuris vertina užsienyje įgytą kvalifikaciją. Ši *ad hoc* sistema sukelia neapibrėžtumą tiek prižiūrintiesiems asmenims, tiek darbdaviams, ypač kai užsienyje įgytos kvalifikacijos nėra automatiškai pripažįstamos arba reikalingas papildomas patvirtinimas.

Šią nepakankamą standartizaciją dar labiau komplikuoja tai, kad kai kurie priežiūros darbuotojai atvyksta į Maltą su suklastotais arba nepatikrinamais kvalifikacijos dokumentais. Tokiais atvejais šeimoms tenka finansuoti prižiūrinčiojo asmens mokymą, kad jis atitiktų valstybės subsidijų pagal „Slaugos namuose“ programą gavimo kriterijus. Tai ne tik uždeda papildomą finansinę naštą namų ūkiams, bet ir kenkia priežiūros sistemos vientisumui ir patikimumui.

➤ Kalbos ir kultūriniai barjerai

Ataskaitoje taip pat pabrėžiamos didelės problemos, susijusios su kalbos mokėjimu ir kultūrine orientacija. Daugelis užsienio priežiūros darbuotojų, ypač iš Filipinų, Nepalo ir Indijos, atvyksta į Maltą turėdami menkus maltiečių kalbos įgūdžius ir žinias apie vietos papročius. Nors nacionalinė Senyvo amžiaus žmonių standartų tarnyba reikalauja, kad užsienio priežiūros darbuotojai, dirbantys pagal „Aktyvaus senėjimo ir bendruomeninės priežiūros“ programą, išklaustų maltiečių kalbos kursus, šis reikalavimas nėra vienodai taikomas arba įvykdomas prieš įdarbinimą.

Kalbos ir kultūriniai skirtumai sukelia ne tik bendravimo sunkumus. Suinteresuotosios šalys pažymėjo, kad požiūris į priežiūrą skiriasi skirtingose kultūrose, o tai daro įtaką tiek priežiūros darbuotojų, tiek priežiūros gavėjų lūkesčiams ir patirtims. Pavyzdžiui, asmeninės erdvės samprata, emocinės paramos metodai ir požiūris į senėjimą bei priklausomybę gali labai skirtis priklausomai nuo prižiūrinčiojo asmens kilmės ir Maltos konteksto. Dėl šių skirtumų gali kilti nesusipratimai, pablogėti priežiūros kokybė ir atsirasti emocinė įtampa abiem šalims.

➤ Poveikis priežiūros kokybei ir darbo jėgos integracijai

Dėl nuoseklios mokymo ir kvalifikacijos sistemos nebuvimo, kartu su kalbos ir kultūrų skirtumais, nukenčia Maltos senyvo amžiaus asmenų priežiūros kokybė. Tai taip pat trukdo migrantų priežiūros darbuotojų, kurių daugelis dirba teisinėje ir institucinėje pilkojoje zonoje, profesinei integracijai. Dabartinė sistema, kuri labai priklauso nuo neoficialaus įdarbinimo ir individualių susitarimų, neturi pajėgumų užtikrinti, kad priežiūros darbuotojai būtų tinkamai pasirengę sudėtingiems priežiūros gyvenant kartu reikalavimams.

Lietuva

➤ Fragmentuotas mokymas ir nepakankamas standartizavimas

Lietuvos priežiūros sistemoje trūksta integruoto ir standartizuoto požiūrio į ilgalaikės priežiūros darbuotojų mokymą. Ataskaitoje patvirtinama, kad iki šiol nebuvo vieningo modelio, užtikrinančio bendrą socialinių ir priežiūros paslaugų teikimą, o tai prisidėjo prie sisteminės fragmentacijos. Reaguojant į tai, 2023 m. buvo įvesta 120 valandų

mokymo programa, skirta ilgalaikės priežiūros paslaugas teikiančių darbuotojų kvalifikacijai gerinti. Ši programa skirta socialiniams darbuotojams, prižiūrintiesiems asmenims, individualiems priežiūros darbuotojams ir padėjėjams. Tačiau ataskaitoje aiškiai nurodoma, kad ši iniciatyva dar yra ankstyvoje stadijoje ir kol kas nesudaro išsamios ar visuotinai taikomos nacionalinės profesinio tobulėjimo sistemos.

➤ Teisinės darbo formos ir kvalifikacijos reikalavimai

Ataskaitoje nurodoma, kad daugelis priežiūros darbuotojų Lietuvoje dirba pagal individualios veiklos pažymėjimus arba verslo licencijas. Šios teisinės formos nereikalauja formalaus išsilavinimo ar profesinių standartų laikymosi. Todėl asmenys gali teisėtai teikti priežiūros paslaugas be struktūrizuoto mokymo. Tai sukuria teisinę spragą, kuri kenkia priežiūros kokybei ir saugumui bei sudaro nepalankias sąlygas formalųjį išsilavinimą turintiems darbuotojams. Asmenys, investavę į profesinį tobulėjimą, pagal įstatymą yra traktuojami taip pat kaip ir asmenys, neturintys jokio formaliojo išsilavinimo, o tai neskatina įgyti įgūdžių ir nuvertina kvalifikaciją.

➤ Tarpvalstybinis pripažinimas ir kultūrinės kliūtys

Ataskaitoje nepateikiami išsamūs duomenys apie kvalifikacijų pripažinimą kitose ES šalyse. Tačiau joje pateikiamos kokybinės įžvalgos iš interviu ir apklausų, rodančios, kad užsienyje dirbę priežiūros darbuotojai dažnai susiduria su skirtingais priežiūros metodais, kalba ir kultūriniais lūkesčiais. Respondentai pažymėjo, kad kitų šalių, pvz., Vokietijos ar Airijos, priežiūros filosofija ir standartai gali labai skirtis nuo Lietuvos. Šie skirtumai yra ne tik techniniai, bet ir kultūriniai bei etiniai, jie daro įtaką priežiūros teikimo ir gavimo metodams. Šios kliūtys gali trukdyti veiksmingai integracijai ir riboti priežiūros darbuotojų judumą ES.

Vokietija

➤ Fragmentiškos ir netinkamos mokymo programos

Vokietijos priežiūros sektoriuje, ypač stacionarinės priežiūros srityje, trūksta standartizuotų ir prieinamų profesinio mokymo programų migrantams, dirbantiems priežiūros srityje. Ataskaitoje pabrėžiama, kad daugiau nei 50 % Vokietijoje dirbančių

priežiūros darbuotojų neturi pakankamos kvalifikacijos, kad galėtų patenkinti profesionalios priežiūros poreikius, ypač tais atvejais, kai reikia prižiūrėti sudėtingos sveikatos būklės asmenis, pvz., sergančius demencija. Daugelis šių priežiūros darbuotojų į šį sektorių ateina neturėdami formaliojo išsilavinimo ar sertifikato, o jų vaidmuo dažnai apsiriboja namų ūkio ir pagalbos paslaugomis. Tačiau praktikoje jie dažnai atlieka užduotis, kurioms reikalingos profesionalios kompetencijos. Šis neatitikimas tarp atliekamų pareigų ir kvalifikacijos kelia susirūpinimą dėl priežiūros kokybės ir priežiūros gavėjų saugumo.

Nors kai kurios agentūros ir asociacijos yra inicijavusios mokymo programas, pvz., internetinius kursus ar seminarus darbuotojų gimtąja kalba, šios pastangos tebėra fragmentiškos ir paprastai nėra remiamos naudojantis valstybės lėšomis. Nesant suderintos nacionalinės ar Europos mokymo ir sertifikavimo sistemos, tokios iniciatyvos yra ribotos ir neveiksmingos. Dėl to sektorius ir toliau labai priklauso nuo nekvalifikuotos ar pusiau kvalifikuotos darbo jėgos, ypač kaimo vietovėse ir mažas pajamas gaunančiose šeimose, kuriose galimybės gauti profesionalias paslaugas yra ribotos.

➤ Tarpvalstybinio pripažinimo kliūtys

Užsienio kvalifikacijų pripažinimas tebėra didelė kliūtis migrantų priežiūros darbuotojų profesinei integracijai. Ataskaitoje pažymima, kad priežiūros diplomų ir kitų su priežiūra susijusių kvalifikacijų pripažinimo procedūros dažnai ilgai trunka, yra biurokatiškai sudėtingos ir nevienodos skirtingose federacinėse žemėse. Pavyzdžiui, nepaisant pastangų supaprastinti šias procedūras, iki 2024 m. vidurio tik 9 % iš 1 822 ukrainiečių pareiškėjų Vokietijoje turėjo pripažintą priežiūros kvalifikaciją. Šis žemas pripažinimo lygis atspindi sisteminį neveiksmingumą ir užsienio kvalifikacijų vertinimo nesuderinamumą.

Fragmentiškos pripažinimo procedūros ne tik stabdo kvalifikuotų specialistų patekimą į darbo rinką, bet ir atgraso potencialius pareiškėjus nuo oficialaus įsidarbinimo. Dėl to daugelis priežiūros darbuotojų arba atsisako pripažinimo proceso, arba įsidarbina šiame sektoriuje pagal neoficialius ar pusiau oficialius susitarimus, taip toliau tęsdami nepakankamos kvalifikacijos ir neoficialaus darbo ciklą.

➤ Nepakankama kalbos ir kultūrinė orientacija

Kalbos mokėjimas ir kultūrinė orientacija yra svarbūs veiksmingos priežiūros komponentai, tačiau ataskaitoje nurodomi dideli trūkumai abiejose srityse tarp migrantų priežiūros darbuotojų. Nors kai kurios agentūros siūlo parengiamuosius kalbos kursus, dalyvavimas juose dažnai yra savanoriškas ir nėra sistemingai integruotas į užimtumo modelius. Nepakankamai struktūrizuotas kalbos mokymas trukdo priežiūros darbuotojų ir prižiūrimų asmenų bendravimui, mažina priežiūros kokybę ir didina nesusipratimų ar klaidų priežiūros teikimo metu riziką.

Be to, ataskaitoje pabrėžiama, kad kultūriniai skirtumai apima ne tik kalbą, bet ir skirtingą supratimą apie priežiūros praktiką, higienos standartus, mitybos įpročius ir tarpasmenines normas. Šie skirtumai gali sukelti įtampą ir nesutarimus tarp priežiūros darbuotojų ir šeimų, ypač intymioje gyvenimo aplinkoje, kai priežiūros darbuotojas gyvena kartu su šeima. Be tinkamo tarpkultūrinio mokymo, priežiūros darbuotojai gali sunkiai prisitaikyti prie Vokietijos namų ūkių lūkesčių, o šeimoms gali trūkti priemonių integracijai ir tarpusavio supratimui remti.

Prieinamumas ir įperkamumas

- Dėl nepakankamų viešųjų paslaugų nėra patenkinami poreikiai ir atsiranda didesnė priklausomybė nuo neoficialios priežiūros ar neteisėtų darbo susitarimų.
- Daugelis asmenų negali sau leisti privačių priežiūros paslaugų ar teisėtų gyvenančių kartu priežiūros darbuotojų; mažas pajamas gaunančios šeimos neturi kitos alternatyvos, kaip tik samdyti nekvalifikuotus darbuotojus.
- Galimybės naudotis priežiūros paslaugomis priklauso nuo geografinės vietos, finansinių galimybių ar neoficialių tinklų.
- Mobilieji darbuotojai užtikrina nestabilią priežiūrą; turimų mobiliųjų darbuotojų skaičius priklauso nuo metų laiko.

Lenkija

- Nepakankamos viešosios paslaugos ir neoficialių arba neteisėtų priežiūros susitarimų plitimas

Lenkijos viešojo priežiūros infrastruktūra yra struktūriškai nepakankama, daugelis savivaldybių negali teikti privalomų priežiūros paslaugų dėl darbuotojų trūkumo, finansinių apribojimų arba politinių prioritetų nebuvimo. Nors socialinės pagalbos centrai yra kiekvienoje savivaldybėje, iki 2024 m. tik 53 iš maždaug 2 000 savivaldybių įsteigė visapusiškesnius socialinių paslaugų centrus. Remiantis 2021 m. duomenimis, apie 10 % priežiūros paslaugų teikėjų visiškai neteikė priežiūros namuose paslaugų.

Šis institucinis trūkumas lėmė dvigubos sistemos susiformavimą: ribotą, nepakankamai finansuojamą viešąjį sektorių ir suskaidytą, dažnai neoficialų privatų sektorių. Dėl to nepatenkinti priežiūros poreikiai vis dažniau tenkinami neoficialiai, šeimos nariams teikiant priežiūros paslaugas arba nelegaliai įdarbinant neregistruotus ar nekvalifikuotus priežiūros darbuotojus. Pažymėtina, kad tik vienas iš trijų Ukrainos priežiūros darbuotojų Lenkijoje dirba nelegaliai, tačiau dauguma jų neturi formalaus išsilavinimo, yra baigę tik vidurinę arba profesinę mokyklą. Tai atspindi sisteminių nesugebėjimų institucionalizuoti priežiūrą kaip viešąjį gėrį, dėl ko plačiai paplitęs pasitikėjimas nesaugiais ir nereglamentuojamais susitarimais.

➤ Finansinių galimybių apribojimai ir mažas pajamas gaunančių namų ūkių atskirtis

Daugumai Lenkijos namų ūkių stacionarinės priežiūros paslaugos yra finansiškai neprieinamos. Ataskaitoje pažymima, kad tokios priežiūros „daugeliu atvejų yra finansiškai nepasiekiamos“, todėl šeimos arba pasitraukia iš darbo rinkos, kad pačios galėtų teikti priežiūros paslaugas, arba samdo nekvalifikuotus darbuotojus, dažnai be teisinių sutarčių ar apsaugos. Siūloma „senjorų pašalpa“ (maksimali vertė – 2150 PLN) siekiama palengvinti šią našta, remiant šeimas, kurios prižiūri pagyvenusius giminaičius, tačiau teisė ją gauti priklauso nuo pajamų, o jos taikymo sritis išlieka ribota.

Šį prieinamumo atotrūkį dar labiau didina tai, kad nėra nuoseklios nacionalinės sistemos, reglamentuojančios priežiūrą namuose. Nesant standartizuotų kainų, kokybės užtikrinimo ar teisingų prieigos mechanizmų, mažas pajamas gaunantys namų ūkiai yra faktiškai atskirti nuo oficialių priežiūros paslaugų, o tai didina socialinius ir ekonominius priežiūros paslaugų teikimo skirtumus.

➤ Geografinė ir socialinė nelygybė prieigos prie priežiūros srityje

Galimybės naudotis priežiūros paslaugomis Lenkijoje yra labai nevienoda ir labai priklauso nuo geografinės vietos, finansinių galimybių ir neoficialių socialinių tinklų. Kaimo ir mažiau turtingos savivaldybės dažnai neturi institucinių pajėgumų teikti priežiūros paslaugas. Nepaisant savivaldybių teisinės prievolės teikti priežiūros paslaugas, daugelis jų to nedaro dėl išteklių trūkumo ar politinio nesidomėjimo.

Ši erdvė ir socialinė fragmentacija lemia priežiūros paslaugų trūkumą tam tikruose regionuose. Turtingesnės šeimos arba šeimos, turinčios tarptautinių ryšių, turi daugiau galimybių užsitikrinti priežiūros paslaugas, įskaitant tarpvalstybinius susitarimus. Šie skirtumai didina kartų ir lyčių nelygybę, ypač todėl, kad moterys prisiima neproporcingą neatlygintinos priežiūros našta.

➤ Mobiliosios priežiūros nestabilumas ir sezoninis pobūdis

Mobilioji priežiūra, ypač per komandiruotes ES viduje, yra pagrindinis mechanizmas, padedantis patenkinti priežiūros poreikius turtingesnėse ES šalyse, pvz., Vokietijoje. Tačiau šis modelis yra iš esmės nestabilus. Sezoniniai mobilaus darbo jėgos svyravimai trikdo priežiūros tęstinumą, o apyvartinės migracijos modeliai, paprastai susidedantys iš 6–8 savaitių trukmės pamainų, sąlygoja paslaugų trūkumą ir emocinę įtampą tiek priežiūros teikėjams, tiek priežiūros gavėjams.

Ataskaitoje apskaičiuota, kad kasmet tokio tipo mobilumu užsiima nuo 300 000 iki 500 000 lenkų moterų, daugiausia vyresnių nei 45 metų. Šis „priežiūros nutekėjimas“ išseikvoja vidaus priežiūros darbo jėgą, ypač mažesnėse vietos bendruomenėse, ir prisideda prie kvalifikuotų priežiūros darbuotojų trūkumo Lenkijoje. Nepaisant patirties užsienyje, daugelis lenkų moterų nenori dirbti priežiūros darbuotojomis savo šalyje dėl mažų atlyginimų.

Ispanija

➤ Nepakankamos viešosios paslaugos ir priklausomybė nuo neoficialios priežiūros

Ispanijos priežiūros sistema yra finansuojama iš viešųjų lėšų ir decentralizuota, priežiūros teikiamos per Nacionalinę sveikatos sistemą (Sistema Nacional de Salud, SNS) ir Autonomijos ir priklausomų asmenų priežiūros sistemą (Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, APPS). 2022 m. 9 687 776 asmenys, vyresni nei 65 metų, sudarantys 19,99 % gyventojų, turėjo teisę gauti priežiūros paslaugas. Pagalbos namuose tarnyba (Servicio de Ayuda a Domicilio, SAD) teikė paslaugas 534 321 pagyvenusiam asmeniui (5,52 %), o Pagalbos telefonu tarnyba turėjo 988 623 vartotojus (10,2 %).

Stacionarioji priežiūra apima 5 991 centrus, kuriuose yra iš viso 407 947 vietos, tačiau paklausa toliau auga. Kaip pabrėžiama ataskaitos APPS analizėje, sistema patiria sunkumų dėl personalo trūkumo, ilgai trunkančio priklausomybės vertinimo ir nepakankamo finansavimo. Nors viešoji priežiūra yra nemokama, privati priežiūra daugeliui namų ūkių lieka finansiškai neprieinama. Todėl plačiai paplitusi neinstitucinė

priežiūra, ir daugelis šeimų samdo nekvalifikuotus priežiūros darbuotojus pagal „namų ūkio darbininko“ darbo kategoriją, dažnai be tinkamos priežiūros ar teisinės apsaugos.

Ataskaitoje taip pat patvirtinama, kad šiame sektoriuje vyrauja užsienio priežiūros darbuotojai, ypač iš Lotynų Amerikos, Rumunijos ir Bulgarijos. Jų samdymas siejamas su kalbiniu suderinamumu ir kultūriniu artumu ispanų šeimoms. Tačiau daugelis šių darbuotojų dirba nepalankiomis sąlygomis, ypač privačiuose namuose, kur dažnai neturi oficialių sutarčių, socialinės apsaugos ir galimybės dalyvauti profesiniuose mokymuose.

➤ Ekonominės kliūtys ir nedeklaruotas darbas

Priežiūros paslaugų prieinamumas išlieka didele kliūtimi daugeliui namų ūkių. Ataskaitoje pabrėžiama, kad didelė gyventojų dalis negali įpirkti privačių priežiūros paslaugų ar legaliai įdarbintų priežiūros darbuotojų, gyvenančių kartu su jais. Mažas pajamas gaunančioms šeimoms dažnai vienintelė įmanoma išeitis yra samdyti nekvalifikuotus arba neoficialius darbuotojus, dažnai pagal „namų tvarkytojo“ darbo kategoriją, kuri neatspindi darbo pobūdžio ir leidžia apeiti darbo apsaugos reikalavimus.

Šis ekonominis suvaržymas ne tik įtvirtina neoficialų užimtumą, bet ir kenkia priežiūros kokybei bei saugumui. Ataskaitoje pažymima, kad daugelis šių darbuotojų neturi formalaus išsilavinimo ar kvalifikacijos, o jų darbo sąlygos dažnai yra nesaugios. Tokios darbo sąlygos yra ypač paplitusios privačiuose namuose, kur priežiūra yra minimali, o reglamentavimo priemonės praktiškai nevykdomas.

➤ Geografinė ir socialinė nelygybė prieigos srityje

Galimybės naudotis priežiūros paslaugomis Ispanijoje taip pat labai priklauso nuo geografinės padėties ir neoficialių paramos tinklų gyvybingumo. Ispanijos socialinės apsaugos sistemos decentralizuota struktūra, kai atsakomybė yra padalyta tarp autonominių bendruomenių, lemia didelius teritorinius skirtumus. Asmenys, gyvenantys kaimo vietovėse ar ekonomiškai skurdesniuose regionuose, susiduria su didesnėmis prieigos prie priežiūros kliūtimis, tiek prieinamumo, tiek kokybės atžvilgiu.

Be to, ataskaitoje pabrėžiama, kad neoficialūs tinklai, tokie kaip šeimos nariai ar bendruomeniniai ryšiai, dažnai yra pagrindinė priemonė priežiūrai užtikrinti. Ši priklausomybė nuo neoficialių mechanizmų dar labiau įtvirtina nelygybę, nes asmenys,

neturintys tokių tinklų, lieka su ribotomis galimybėmis arba jų visai neturi. Nelygus paslaugų ir išteklių paskirstymas regionuose pažeidžia visuotinės ir teisingos priežiūros principą.

➤ **Mobiliosios priežiūros teikimo nestabilumas**

Mobiliųjų darbuotojų teikiamos priežiūros nestabilumas dar labiau apsunkina galimybes jomis naudotis ir jų prieinamumą. Mobiliųjų darbuotojų, teikiančių išvažiuojamojo pobūdžio pagalbos namuose paslaugas, prieinamumas svyruoja, ir jį dažnai įtakoja sezoninio darbo tendencijos. Ataskaitoje nurodoma, kad mobiliųjų darbuotojų skaičius metų bėgyje kinta, todėl priežiūros paslaugos teikiamos nevienodai, sutrinka jų tęstinumas.

Šis nestabilumas kelia papildomą stresą priklausomiems asmenims ir jų šeimoms, kuriems priežiūros teikimas gali nutrūkti, arba jie gali būti priversti skubiai ieškoti alternatyvių sprendimų. Be to, mobiliųjų darbuotojų darbo sąlygos dažnai yra nesaugios, pasižymi ilgomis darbo valandomis, mažu darbo užmokesčiu ir ribotu profesiniu pripažinimu. Šie veiksniai prisideda prie didelės darbuotojų kaitos ir dar labiau destabilizuoja priežiūros sistemą.

Serbija

➤ **Nepakankamas viešasis aprūpinimas ir priklausomybė nuo neoficialios priežiūros**

Serbijos senyvo amžiaus žmonių priežiūros sistemai būdingas nuolatinis atotrūkis tarp augančios paslaugų paklausos ir ribotų viešojo aprūpinimo galimybių. Ataskaitoje pabrėžiama, kad yra tik 40 valstybinių gerontologijos centrų, kurių bendras pajėgumas yra 9 390 lovų, iš kurių 7 641 šiuo metu yra užimtos. Vien Belgrade 315 asmenų laukia eilėje, kad būtų apgyvendinti viešosiose įstaigose. Dėl šių institucinių pajėgumų trūkumo išaugo nepatenkinti poreikiai ir didesnė priklausomybė nuo neoficialios priežiūros, įskaitant nedeklaruotą darbą ir nereguliuojamas namuose teikiamas paslaugas.

➤ Finansinės kliūtys ir prieinamų alternatyvų trūkumas

Priežiūros paslaugų prieinamumas išlieka didele kliūtimi daugeliui namų ūkių. Valstybinių globos namų apgyvendinimo kainos svyruoja nuo 35 000 iki 78 000 dinarų per mėnesį, o 2025 m. vasario mėn. šios kainos padidėjo 30 %. Privatūs slaugos namai, kurie siūlo papildomus pajėgumus (maždaug 260 įstaigų su daugiau nei 10 000 lovų), yra dar brangesni, o kainos per tą patį laikotarpį padidėjo iki 20 %. Daugeliui mažas pajamas gaunančių šeimų šios išlaidos yra pernelyg didelės, todėl joms nelieka kitos alternatyvos, kaip tik samdyti nekvalifikuotus arba neoficialius priežiūros darbuotojus, dažnai be sutarčių ar teisinės apsaugos.

➤ Nelygios galimybės dėl geografinės padėties ir socialinio kapitalo

Galimybės naudotis priežiūros paslaugomis Serbijoje yra labai nevienoda ir dažnai priklauso nuo geografinės padėties, finansinių galimybių ir neoficialių tinklų. Miestuose paprastai yra geresnės galimybės naudotis viešosiomis ir privačiomis paslaugomis, o kaimo ir atokiose vietovėse yra didelis infrastruktūros ir personalo trūkumas.

➤ Mobiliosios priežiūros teikimo nestabilumas

Galimybės naudotos mobiliosios priežiūros darbuotojais, teikiančiais pagalbą namuose, pavyzdžiui, higieninę pagalbą, maisto pristatymą ir pagrindinę medicininę priežiūrą, taip pat yra nestabilios. Ataskaitoje nurodoma, kad mobiliųjų darbuotojų skaičius svyruoja priklausomai nuo metų laiko, o tai daro įtaką priežiūros tęstinumui ir patikimumui. Šie sezoniniai svyravimai yra ypač problemiški vyresnio amžiaus žmonėms, kuriems reikalinga nuolatinė, ilgalaikė pagalba, ir tai išryškina dabartinės priežiūros infrastruktūros trapumą.

Italija, p. 5–9

➤ Nepakankamas viešasis aprūpinimas ir neoficialus pakeitimas

Ataskaitoje pabrėžiamas viešųjų priežiūros paslaugų nepakankamumas Italijoje, dėl kurio išaugo nepatenkintų poreikių mastas ir didėjo priklausomybė nuo neoficialių priežiūros paslaugų. Tyrime apklausti darbdaviai dažnai reiškė nepasitenkinimą valstybės teikiamų paslaugų nesavarankiškiems asmenims prieinamumu ir pasiekiamumu. Nurodoma, kad

šio tipo priežiūra dažnai nepakankama arba sunkiai prieinama, todėl šeimos priverstos ieškoti privačių alternatyvų. Tačiau didelės oficialios priežiūros išlaidos – daugiau nei 75 % apklaustųjų jas įvertino kaip „per dideles“ – daugeliui namų ūkių yra neįperkamos. Ši ekonominė kliūtis verčia šeimas rinktis neoficialius darbo susitarimus, kurie, nors ir sumažina tiesioginę finansinę naštą, tačiau įtvirtina nesaugias darbo sąlygas ir kenkia oficialiai darbo rinkai.

➤ Finansinės kliūtys ir nelygi prieiga

Prieinamumo krizė priežiūros namuose sektoriuje neproporcingai slegia mažas pajamas gaunančias šeimas, kurios dažnai neturi kitos alternatyvos, kaip samdyti nekvalifikuotus arba neoficialius darbuotojus. Ataskaitoje pabrėžiama, kad teisėtam darbui taikoma finansinė mokesčių ir socialinių įmokų našta yra didelė kliūtis šeimoms. Dėl to daugelis renkasi nedeklaruotus susitarimus, be teisinės apsaugos ir kokybės užtikrinimo. Tokia dinamika ne tik kelia darbuotojams išnaudojimo pavojų, bet ir kenkia pažeidžiamų asmenų priežiūros kokybei.

Galimybės naudotis priežiūros paslaugomis taip pat yra labai nevienodos ir priklauso nuo namų ūkio finansinių galimybių bei prieigos prie neoficialių tinklų. Priklausomybė nuo neoficialių įdarbinimo kanalų – 65 % darbdavių naudoja žodinius rekomendacinius laiškus – dar labiau paryškina šiuos skirtumus, nes prieiga prie priežiūros paslaugų tampa priklausoma nuo socialinio kapitalo, o ne nuo institucinės paramos.

Malta p. 3–8

➤ Viešojo aprūpinimo spragos ir perėjimas prie neoficialaus darbo pobūdžio

Maltos ilgalaikės priežiūros sistema vis labiau kenčia dėl didėjančios paslaugų paklausos ir ribotų viešųjų paslaugų teikimo pajėgumų. Ataskaitoje pabrėžiama, kad valstybės infrastruktūra, nors ir teikianti įvairias papildomas paslaugas, yra nepakankama senėjančios visuomenės poreikiams patenkinti. 2024 m. 1 627 pagyvenę asmenys buvo įtraukti į laukiančiųjų sąrašą, kad būtų apgyvendinti valstybiniuose ar privačiuose globos namuose, o šis skaičius atspindi sisteminį institucinės priežiūros pajėgumų nepakankamumą. Dėl nepatenkinto poreikio daugelis namų ūkių ieško alternatyvių

sprendimų, dažnai kreipdamiesi į neoficialius ar net neteisėtus darbo susitarimus, kad užsitikrintų priežiūrą.

Priežiūros namuose programa, pagal kurią tinkamiems namų ūkiams kasmet skiriama iki 8 500 eurų, yra pagrindinė viešoji priemonė, skirta remti priežiūrą namuose. Tačiau jos naudojimas tebėra ribotas – 2023 m. lapkričio mėn. užregistruota tik 842 naudotojai. Ataskaitoje nurodoma, kad daugelis šeimų negali pasinaudoti šia subsidija, nes priežiūros darbuotojai neturi pripažintų kvalifikacijų arba teisėto darbo statuso. Dėl to namų ūkiai, ypač turintys ribotas finansines galimybes, neturi kitos išeities, kaip samdyti nekvalifikuotus arba neturinčius dokumentų priežiūros darbuotojus, dažnai per neoficialius tinklus.

➤ Finansinės kliūtys ir nelygi prieiga

Prieinamumas yra pagrindinė priežiūros prieigos kliūtis Maltoje. Ataskaitoje atskleidžiama, kad išlaidos, susijusios su teisėto priežiūrinčiojo asmens, gyvenančio kartu, samdymu, įskaitant agentūros mokesčius, kurie svyruoja nuo 1 500 iki 5 000 eurų, yra pernelyg didelės daugeliui šeimų. Net ir gavus valstybės subsidijas, finansinė našta išlieka didelė, ypač mažas pajamas gaunančioms šeimoms. Šis ekonominis suvaržymas verčia daugelį apeiti oficialius kanalus ir rinktis pigesnius, nereglamentuojamus sprendimus, kurie kelia grėsmę tiek priežiūros kokybei, tiek teisinei apsaugai.

Galimybes naudotis priežiūra taip pat lemia geografiniai ir socialiniai skirtumai. Suinteresuotosios šalys pažymėjo, kad paslaugų ir priežiūros darbuotojų prieinamumas labai skiriasi priklausomai nuo vietovės, o kaimo ir mažiau turtingos vietovės susiduria su didesniais iššūkiais. Be to, galimybė užsitikrinti priežiūros darbuotoją dažnai priklauso nuo neoficialių tinklų, pvz., rekomendacijų iš lūpų į lūpas ar asmeninių kontaktų, o ne nuo skaidrių, teisingų sistemų. Ši priklausomybė nuo neoficialių mechanizmų dar labiau įtvirtina nelygybę ir pažeidžia visuotinį priežiūros teikimo pobūdį.

Ataskaitoje nenurodoma jokių sezoninių svyravimų mobiliojo arba nuolatinio priežiūrinčiojo asmens paslaugų prieinamumo srityje. Tačiau joje pabrėžiamas bendras nestabilumas ir sunkumai užsitikrinant nuolatinę priežiūrą. Suinteresuotosios šalys

pažymėjo, kad nuolatinio prižiūrinčiojo asmens pakeitimas yra nuolatinis iššūkis, ypač kai slaugytojas suserga arba grįžta į savo šalį. Tokiais atvejais šeimos dažnai susiduria su vėlavimais ir papildomomis išlaidomis, nes agentūroms gali prireikti daugiau nei trijų mėnesių, kad sutvarkytų reikiamus dokumentus naujam priežiūros darbuotojui iš užsienio atvykti. Šis logistinis trukdis prisideda prie priežiūros sistemos nestabilumo, ypač namų ūkiams, kurie priklauso nuo nuolatinės, nepertraukiamos pagalbos. Ribotas prieinamų priežiūros darbuotojų skaičius, kartu su didelėmis išlaidomis ir administracinėmis kliūtimis, išryškina priežiūros paslaugų teikimo Maltos saloje nestabilumą.

Lietuva p. 3–6, 10–14

➤ Nepakankamas viešųjų paslaugų teikimas ir nepatenkinti poreikiai

Lietuvos priežiūros sistemai būdingas didelis atotrūkis tarp augančios ilgalaikės priežiūros paklausos ir viešosiomis lėšomis finansuojamų paslaugų prieinamumo. Ataskaitoje pabrėžiama, kad beveik pusė 65 metų ir vyresnių asmenų yra nepatenkinti ilgalaikės priežiūros paslaugų prieinamumu. Šis viešųjų paslaugų trūkumas lemia plačiai paplitusius nepatenkintus priežiūros paslaugų poreikius, ypač naktimis ir savaitgaliais, kurios retai teikiamos. Dėl to šeimos dažnai priverstos pasikliauti neoficialiais priežiūros susitarimais arba ieškoti pagalbos per nereglamentuojamus ir potencialiai neteisėtus darbo santykius.

➤ Finansinės kliūtys ir neoficialios alternatyvos

Prieinamumas yra pagrindinė kliūtis gauti kokybišką priežiūrą Lietuvoje. Ataskaitoje nurodoma, kad daugelis šeimų negali sau leisti privačių priežiūros paslaugų ar legaliai įdarbinti kartu gyvenančių priežiūros darbuotojų, kurie nėra oficialiai pripažįstami ar remiami nacionalinėje sistemoje. Nesant prieinamų ir įperkamų alternatyvų, mažas pajamas gaunančios šeimos dažnai samdo nekvalifikuotus arba neoficialiai dirbančius darbuotojus.

➤ Darbo jėgos sąlygos ir neoficialus darbo pobūdis

Ataskaitoje nepateikiama įrodymų apie sezoninius svyravimus ar mobiliosios priežiūros darbuotojų prieinamumo nestabilumą. Vietoje to, joje pabrėžiama platesnė neoficialaus darbo santykių problema. Daugelis priežiūros darbuotojų Lietuvoje teikia paslaugas klientų namuose pagal individualios veiklos pažymėjimus arba be oficialių sutarčių, todėl jiems netaikoma darbo apsaugos priemonės ir kolektyvinės sutartys. Šie darbuotojai dažnai nėra susivieniję į profesines sąjungas ir yra pašalinti iš socialinio dialogo procesų. Ataskaitoje pažymima, kad dalis šių asmenų gali dirbti „šešėlyje“, t. y. be jokio teisinio darbo statuso, o tai apsunkina priežiūrą ir kenkia šio sektoriaus profesionalumui.

Vokietija

➤ Nepakankamas viešasis aprūpinimas ir neoficialus pakeitimas

Vokietijos priežiūros sistema, ypač namuose teikiamų paslaugų ir nuolatinės priežiūros srityje, pasižymi dideliais viešųjų paslaugų teikimo trūkumais. Ataskaitoje pabrėžiama, kad struktūrinis pirmenybės teikimas ambulatorinei priežiūrai, lyginant su institucine, nėra paremtas tinkamomis viešosiomis investicijomis ar infrastruktūra. Dėl to daugelis šeimų turi pačios organizuoti priežiūrą, dažnai neturėdamos pakankamo palaikymo. Šis sisteminis trūkumas lėmė plačiai paplitusį pasitikėjimą neoficialiais ar neteisėtais darbo susitarimais

➤ Nelygi prieiga dėl geografinės padėties ir socialinio kapitalo

Galimybės naudotis priežiūros paslaugomis Vokietijoje taip pat priklauso nuo geografinių ir socialinių bei ekonominių skirtumų. Ataskaitoje pažymima, kad kaimo vietovės ypač kenčia nuo priežiūros įstaigų ir profesionalių darbuotojų trūkumo, todėl jos labiau priklauso nuo neoficialių ar mobilių priežiūros susitarimų. Be to, prieiga prie priežiūros dažnai užtikrinama per neoficialius tinklus, pvz., asmeninius kontaktus ar bendruomenės rekomendacijas, o tai gali būti nepalanku asmenims, neturintiems tokių ryšių. Šis nevienodas priežiūros išteklių paskirstymas didina esamas nelygybes ir riboja sistemos gebėjimą tinkamai reaguoti į demografinius pokyčius.

➤ Sezoninis mobiliosios priežiūros darbo jėgos nestabilumas

Mobiliosios priežiūros darbuotojų, kurie yra pagrindinė stacionarinės priežiūros modelio dalis, prieinamumas priklauso nuo sezoninių svyravimų. Ataskaitoje nurodoma, kad priežiūros darbuotojų pasiūla paprastai didėja žiemos mėnesiais, ypač po Kalėdų laikotarpio, o vasarą ji žymiai mažėja. Šie sezoniniai svyravimai sukelia priežiūros paslaugų teikimo nestabilumą, apsunkina ilgalaikį šeimų planavimą ir kelia papildomą našta įdarbinimo agentūroms. Darbo jėgos prieinamumo nenuspėjamumas dar labiau mažina priežiūros paslaugų patikimumą ir prisideda prie bendro sektoriaus nestabilumo.

Lyčių nelygybė ir migrantų pažeidžiamumas

- moterų migrančių darbuotojų dominavimas nesaugiose darbo vietose, dėl ko jos patiria dvigubą diskriminaciją (dėl lyties ir migrantės statuso)
- darbdaviai (šeimos) reikalauja, kad darbuotojos dirbtų visą parą, neatsižvelgdami į jų poreikį atostogauti ar aplankyti šeimą
- migrantės gali nesuvokti, kad yra išnaudojamos, nes nėra susipažinusios su įstatymais arba dirba nelegaliai

Lenkija p. 11-12, 14-15

- Vyraujantis moterų migrančių darbuotojų skaičius nesaugiose darbo vietose

Ataskaitoje apskaičiuota, kad kasmet apykaitinėje priežiūros migracijoje dalyvauja nuo 300 000 iki 500 000 asmenų, daugiausia moterų, vyresnių nei 45 metai. Šios moterys paprastai dirba užsienyje 6–8 savaites, trumpam grįžta namo, ir ciklas vėl kartojasi. Ši mobilumo forma, nors ir suteikia galimybę užsidirbti, tačiau išsekina priežiūros pajėgumus vietos Lenkijos bendruomenėse ir prisideda prie „priežiūros nutekėjimo“.

Lenkijoje priežiūros sektorius labai priklauso nuo trečiųjų šalių piliečių, ypač iš Ukrainos. Nors oficialūs duomenys rodo, kad kasmet priežiūros sektoriuje dirba ne daugiau kaip 20 000 Ukrainos piliečių, ekspertų skaičiavimais, tikrasis skaičius siekia apie 100 000. Šie darbuotojai dažnai dirba neoficialiai ir neturi teisės į teisinę apsaugą, mokymus ar socialines garantijas.

- Išnaudojimo darbo sąlygos ir teisių nepripažinimas

Darbdaviai, paprastai privatūs namų ūkiai, dažnai tikisi, kad kartu gyvenantys priežiūros darbuotojai bus pasiekiami visą parą. Ataskaitoje pabrėžiama, kad šeimos dažnai reikalauja 24 valandų prieinamumo, nepripažindamos darbuotojo teisės į poilsį, atostogas ar susitikimus su šeima. Šis lūkestis atspindi platesnį priežiūros darbo nuvertinimą visuomenėje ir negebėjimą pripažinti prižiūrinčiojo asmens žmogiškąsias savybes ir poreikius.

Be to, daugelis migrantų darbuotojų nežino savo teisių ar teisinių normų, reglamentuojančių užimtumą Lenkijoje. Ataskaitoje pabrėžiama, kad tik vienas iš trijų Ukrainos priežiūros darbuotojų dirba legaliai, o daugelis jų nepripažįsta išnaudojimo sąlygų, nes nėra susipažinę su Lenkijos darbo teise arba dirba pagal neoficialius ar neteisėtus susitarimus. Dėl šio nežinojimo, kartu su ekonomine priklausomybe ir baime būti deportuotiems, jie tampa ypač pažeidžiami piktnaudžiavimui.

Ispanija

➤ Dviguba diskriminacija priežiūros darbuotojų tarpe

Ispanijos priežiūros sektoriui būdingas ryškus lyčių ir migracijos disbalansas, o labiausiai nesaugias pareigas užima moterys migrantės. Remiantis ataskaita, 75 % apklaustų priežiūros darbuotojų yra moterys, o didelė jų dalis yra imigrantės, ypač iš Lotynų Amerikos, Rumunijos ir Bulgarijos. Šios darbuotojos dažnai susiduria su dviguba diskriminacija – dėl lyties ir migrantės statuso – kuri pasireiškia tuo, kad jos yra pernelyg gausiai atstovaujamos neoficialioje, mažai apmokamoje ir nesaugioje darbo rinkoje.

Ataskaitoje pabrėžiama, kad daugelis šių moterų yra tiesiogiai įdarbinamos šeimose pagal „namų ūkio darbininko“ darbo kategoriją, kuri neatspindi jų atliekamų priežiūros užduočių sudėtingumo ir intensyvumo. Dėl šios klaidingos klasifikacijos darbdaviai gali apeiti darbo apsaugos nuostatas, o tai prisideda prie sistemingo priežiūros darbo nuvertinimo. Dėl to susidaro segmentuota darbo rinka, kurioje migrantės moterys yra neproporcingai pažeidžiamos išnaudojimui.

➤ Darbuotojų teisių nepripažinimas

Darbdaviai, ypač privačiuose namų ūkiuose, dažnai tikisi, kad kartu gyvenantys priežiūros darbuotojai bus pasiekiami visą parą, nepripažindami jų teisės į poilsį, atostogas ar šeimyninį gyvenimą. Ataskaitoje pažymima, kad šie lūkesčiai retai įforminti sutartyse, o įtvirtinti neoficialiuose susitarimuose, kurie nėra teisiškai reglamentuoti. Tokia dinamika kelia nepakeliamą našą prižiūrintiesiems asmenims, kurių daugelis yra izoliuoti nuo paramos tinklų ir negali ginti savo teisių.

Šią problemą dar labiau paaštrina oficialių mechanizmų, skirtų darbo sąlygoms privačiuose namuose stebėti, nebuvimas. Profesinės sąjungos ir darbo institucijos turi

ribotas galimybes stebėti šią aplinką, o esamų darbo standartų vykdymas paprastai nėra užtikrinamas. Dėl to prižiūrintiesiems asmenims dažnai neužtikrinamos pagrindinės teisės, pvz., apmokamos atostogos, reglamentuotas darbo laikas ir socialinio draudimo įmokos.

➤ Teisinis nesaugumas ir ribotas informuotumas

Migrantai priežiūros darbuotojai dažnai nėra susipažinę su Ispanijos darbo įstatymais ir socialine apsauga, ypač kai jie yra naujai atvykę arba dirba be teisėtų dokumentų. Ataskaitoje nurodoma, kad dėl šio nežinojimo darbuotojams sunku atpažinti išnaudojimo praktikas arba siekti žalos atlyginimo, kai pažeidžiamos jų teisės. Daugeliu atvejų priežiūros darbuotojai sutinka su netinkamomis darbo sąlygomis, nes bijo prarasti darbą arba susidurti su teisinėmis pasekmėmis.

Šią pažeidžiamą padėtį dar labiau apsunkina neoficialus daugelio darbo sutarčių pobūdis. Neturėdami oficialių sutarčių ar teisinio statuso, migrantai priežiūros darbuotojai neturi galimybės pasinaudoti institucine apsauga ir negali gauti paramos paslaugų. Ataskaitoje pabrėžiama, kad šis teisinis nesaugumas ne tik kenkia darbuotojų gerovei, bet ir daro neigiamą įtaką priklausomų asmenų priežiūros kokybei ir tęstinumui.

Serbija

➤ Dviguba diskriminacija nesaugioje darbo vietoje

Serbijos vyresnio amžiaus žmonių priežiūros sektoriui būdinga didelė moterų darbuotojų koncentracija, ypač tarp migrantų priežiūros darbuotojų, kurios neproporcingai dažnai dirba nesaugiomis sąlygomis ir neoficialiai. Ataskaitoje pabrėžiama, kad daugelis šių moterų dirba be sutarčių, socialinės apsaugos ar galimybės būti atstovaujamoms profesinių sąjungų, ypač privačiuose namų ūkiuose ir namuose teikiamų priežiūros paslaugų sektoriuje. Šis lyties ir migranto statuso sąsaja lemia dvigubą diskriminaciją, kai moterys migrantės susiduria tiek su sisteminė lyčių nelygybe, tiek su padidintu pažeidžiamumu dėl savo teisinio ir darbo statuso.

Šios darbuotojos dažnai dirba neoficialiai, be tinkamų darbo leidimų ar jų kvalifikacijų pripažinimo, ir joms netaikoma apsauga, kuri suteikiama oficialiai įdarbintoms priežiūros namuose darbuotojoms. Dėl teisinės apsaugos ir institucinės priežiūros trūkumo jos lieka pažeidžiamos išnaudojimo sąlygoms, įskaitant pernelyg ilgas darbo valandas, mažus atlyginimus ir ribotas galimybes naudotis sveikatos priežiūros ar teisinėmis garantijomis.

➤ Darbdavių darbuotojų teisių nesupratimas

Ataskaitoje pabrėžiama, kad šeimos, įdarbinusios kartu gyvenančius ar namuose dirbančius priežiūros darbuotojus, dažnai tikisi, kad jie bus pasiekiami visą parą, nepaisydamos darbuotojų teisių į poilsį, atostogas ar šeimos gyvenimą. Šis nuolatinio pasiekiamumo lūkestis yra ypač paplitęs neoficialiuose susitarimuose, kai, nesant sutarčių ar teisinio reglamentavimo, darbdaviai gali kelti nepagrįstus reikalavimus be jokios atsakomybės.

Tikslinės grupės dalyviai apibūdino situacijas, kai iš priežiūros darbuotojų buvo tikimasi, kad jie atliks ne tik vyresnio amžiaus žmonių priežiūros pareigas, bet ir įvairias namų ūkio užduotis, dažnai be papildomo atlygio. Šios sąlygos atspindi platesnį visuomenės požiūrį į priežiūros darbą, ypač kai jį atlieka moterys ir migrantai, ir prisideda prie išnaudojimo darbo praktikos normalizavimo šiame sektoriuje.

➤ „Nematomumas“ teisiniu požiūriu ir žinių trūkumas

Migrantai priežiūros darbuotojai, ypač dirbantys be teisinio statuso, dažnai nesuvokia savo išnaudojimo masto, nes nėra susipažinę su Serbijos darbo įstatymais ir socialinės apsaugos mechanizmais. Ataskaitoje pažymima, kad daugelis užsienio darbuotojų nežino savo teisių arba bijo kreiptis pagalbos dėl savo neteisėto darbo statuso. Šis žinių trūkumas, kartu su kalbos barjeriais ir kultūrine izoliacija, dar labiau sustiprina jų marginalizaciją ir riboja jų galimybes siekti geresnių sąlygų.

Valstybinių institucijų nematymas šių darbuotojų, ypač privačiuose namuose, dar labiau apsunkina problemą, nes darbo inspekcijos ir teisinė apsauga retai taikoma neoficialioms priežiūros paslaugoms. Dėl to priežiūros sektoriuje dirbančios migrantės moterys tebėra viena iš labiausiai pažeidžiamų grupių Serbijos darbo rinkoje.

Italija

➤ Dviguba diskriminacija ir nesaugus užimtumas

Ataskaitoje pateikiami aiškūs įrodymai apie Italijos namų ūkio darbo sektoriaus sudėtį pagal lytį ir migraciją. Moterys sudaro 86,4 % darbo jėgos, o beveik 70 % visų registruotų namų ūkio darbuotojų yra užsienio piliečiai. Didelė dalis šių migrantų darbuotojų yra kilę iš Rytų Europos šalių, o tai atspindi platesnius ES vidaus darbo jėgos judėjimo modelius. Šis demografinis profilis atskleidžia darbo rinkos struktūrą, kurioje moterys migrantės darbuotojos yra sutelktos neoficialiame, mažai apmokamame ir ribotas garantijas užtikrinančiame paslaugų sektoriuje.

Dėl lyties ir migranto statuso sąsajos šios darbuotojos patiria dvigubą diskriminaciją. Kultūriniai stereotipai, kurie priežiūrą sieja su „natūraliomis“ moterų pareigomis, sustiprina sistemingą jų darbo nuvertinimą. Ypač migrantės moterys dažnai dirba pagal neoficialius ar pusiau oficialius susitarimus, kurie užkerta kelia naudotis pagrindinėmis darbo teisėmis, įskaitant apmokamas atostogas, socialines garantijas ir darbo saugą. Ataskaitoje pažymima, kad 47,1 % namų ūkio darbų Italijoje yra nedeklaruoti, o šis skaičius gerokai viršija nacionalinį neoficialaus užimtumo vidurkį ir neproporcingai veikia migrantės moteris.

➤ Žinių stoka ir išnaudojimo rizika

Ataskaitoje taip pat pabrėžiama, kad daugelis migrantų darbuotojų neturi išsamių žinių apie savo teises pagal Italijos darbo teisę, o tai menkai apsaugo nuo išnaudojimo. Šį žinių trūkumą dažnai dar labiau sustiprina kalbos barjerai, kultūrinė izoliacija ir neoficialus darbo pobūdis. Darbuotojai gali nesuvokti, kad išnaudojimo praktikos, pavyzdžiui, pernelyg ilgas darbo laikas, poilsio dienų nesuteikimas ar per mažas darbo užmokestis, yra jų teisių pažeidimai, ypač jei jie neturi dokumentų arba yra priklausomi nuo darbdavių dėl būsto ir teisinio statuso.

Nors ataskaitoje aiškiai nenurodyta, kad darbdaviai reikalauja visą parą būti pasiekiamiems arba neleidžia imti atostogų, joje nurodoma, kad namų ūkio darbuotojai dažnai skundžiasi ilgomis darbo valandomis ir nepakankamu darbo užmokesčiu. Šios

sąlygos rodo plačiai paplitusį nepaisymą darbuotojų asmeninių poreikių ir gerovės, ypač gyvenant kartu su darbdaviais, kai ribos tarp darbo ir poilsio dažnai yra neaiškios.

Malta

Dviguba diskriminacija ir struktūrinis nesaugumas

Maltos priežiūros ekonomika struktūriškai priklauso nuo migrančių moterų, ypač iš Filipinų, Nepalo ir Indijos, kurios sudaro didžiąją dalį pas darbdavius apsigyvenusių priežiūros darbuotojų. 2023 m. lapkričio mėn. 93,2 % priežiūros darbuotojų pagal „Slaugos namuose“ programą buvo užsienio piliečiai, o tik 6,8 % – maltiečiai arba goziečiai. Šis demografinis modelis atspindi platesnę tendenciją, kai darbo rinka yra suskirstyta pagal lytį ir rasę, o priežiūros darbas, ypač namų ūkyje, yra patikimas moterims iš Pietų pusrutulio. Šios darbuotojos susiduria su daugialypėmis pažeidžiamumo problemomis: jos yra moterys, dirbančios tradiciškai nepakankamai vertinamame darbe, ir migrantės, dažnai įdarbinamos pagal neoficialias arba pusiau oficialias sutartis.

Ataskaitoje nurodoma, kad daugelis šių priežiūros darbuotojų yra įdarbinami per agentūras ar tarpininkus, kurie, atvykę į Maltą gali suprasti, kad jokio darbo nėra. Tokiais atvejais jie yra priversti ieškoti neoficialaus darbo, dažnai be sutarčių ar teisinių garantijų. Dėl neaiškaus teisinio statuso ir riboto susipažinimo su Maltos darbo įstatymais jie yra ypač pažeidžiami išnaudojimui. Suinteresuotosios šalys pažymėjo, kad kai kurie priežiūros darbuotojai gali net nesuprasti, kad yra išnaudojami, ypač kai yra įsidarbinę be dokumentų ar per neoficialius kanalus.

➤ Neryškios ribos ir autonomijos stoka

Nors ataskaitoje aiškiai nenurodyta, kad šeimos reikalauja, kad priežiūros darbuotojai būtų pasiekiami 24 valandas per parą, 7 dienas per savaitę, joje pabrėžiama, kad priežiūros darbuotojai, gyvenantys pas prižiūrimus asmenis, dažnai laikomi savarankiškai dirbančiais asmenimis. Šis klasifikavimas riboja jų galimybę naudotis darbo teisių garantijomis, pvz., apmokamomis atostogomis, reglamentuotomis darbo valandomis ar teise į kolektyvines derybas. Gyvenimas kartu su globojamuoju, įskaitant apgyvendinimą

ir maitinimą, gali neryškinti ribų tarp darbo ir asmeninio gyvenimo, o tai gali sukelti lūkesčius, kad globėjas bus nuolat pasiekiamas. Tokia dinamika sustiprina priežiūros darbo nematomumą ir normalizuoja išnaudojimo praktiką, ypač kai nėra privalomų darbo standartų, pritaikytų priežiūros namuose sektoriui.

➤ Teisinis bejėgiškumas ir informacijos asimetrija

Migrantų priežiūros darbuotojų pažeidžiamumą dar labiau didina ribota galimybė kreiptis į teismą. Senjorų komisaro įstatymas (553 skyrius) aiškiai draudžia komisarui kištis į individualius ginčus tarp priežiūros darbuotojų ir prižiūrimųjų, todėl priežiūros darbuotojai neturi oficialaus mechanizmo, kuriuo galėtų kreiptis dėl skundų. Be to, ataskaitoje pažymima, kad daugelis priežiūros darbuotojų nežino savo teisių ar procedūrų, reikalingų joms įgyvendinti, ypač kai jie dirba neoficialiai.

Šią informacinę asimetriją dar labiau sustiprina struktūrizuotų orientacinių ar paramos paslaugų naujai atvykusiems priežiūros darbuotojams trūkumas. Neturėdamos tinkamų kalbos įgūdžių, kultūrinės orientacijos ar teisinės pagalbos, migrantės moterys yra paliekamos savarankiškai susiorientuoti sudėtingoje ir dažnai neaiškioje darbo aplinkoje. Be to, ataskaitoje pažymima, kad vizų tvarkymas užsienio priežiūros darbuotojams gali užtrukti daugiau nei tris mėnesius, o tai dar labiau didina logistinę ir emocinę įtampą, kurią patiria tiek priežiūros darbuotojai, tiek nuo jų priklausomos šeimos.

Vokietija

➤ Su lytimi susijęs pobūdis ir migrantų nesaugumas priežiūros darbe

Lietuvos ataskaitoje patvirtinama, kad priežiūros sektoriuje daugiausia dirba moterys, o tai atitinka bendras Europos tendencijas. Nors ataskaitoje nepateikiami kiekybiniai duomenys apie darbo jėgos lyčių sudėtį, joje pabrėžiama, kad dauguma priežiūros darbuotojų, ypač teikiančių paslaugas klientų namuose, yra moterys.

➤ Darbdavių lūkesčiai bei darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros trūkumas

Ataskaitoje pateikiami liudijimai, kad kai kurie darbdaviai, paprastai šeimos, tikisi, kad priežiūros darbuotojai bus pasiekiami visą parą. Šis lūkestis ypač ryškus tais atvejais, kai

priežiūra teikiama namuose, nors Lietuvoje gyvenimas pas darbdavį nėra oficialiai pripažįstamas ar reglamentuojamas. Darbuotojams dažnai nesuteikiamos tinkamos poilsio pertraukos, atostogos ar galimybės aplankyti savo šeimas. Šios sąlygos atspindi platesnį neatsižvelgimą į priežiūros darbuotojų, ypač dirbančių neoficialiai ar pusiau oficialiai, asmeninius poreikius ir teises.

Vokietija

➤ Dviguba diskriminacija nesaugioje darbo vietoje

Gyvenimo kartu teikiamų priežiūros paslaugų sektoriui Vokietijoje būdingas ryškus lyčių disbalansas, nes didžioji dauguma priežiūros darbuotojų yra moterys iš Vidurio ir Rytų Europos. Nors ataskaitoje nepateikiami tiksli statistika pagal lytį, joje nuolat nurodoma, kad šiame sektoriuje dominuoja „tipiškos moterys“, teikiančios priežiūros paslaugas visoje Europoje. Šios moterys neproporcingai dominuoja nesaugiose darbo vietose, dažnai dirba be oficialių sutarčių, socialinių garantijų ar teisinės apsaugos. Ši lyties ir migrantų statuso sąsaja skatina dvigubą diskriminaciją, kai moterys migrantės yra tuo pačiu metu marginalizuojamos kaip moterys, atliekančios nepakankamai vertinamas priežiūros funkcijas, ir kaip užsienietės struktūriškai neaiškioje darbo rinkoje. Ataskaitoje pabrėžiama, kad daugiau nei 50 % priežiūros darbuotojų neturi pakankamos kvalifikacijos ir kad iki 90 % gyvenimo kartu priežiūros susitarimų yra neoficialūs, dėl to darbuotojai patiria teisinį ir ekonominį nesaugumą.

➤ Darbuotojų teisių ir poreikių nepripažinimas

Ataskaitoje nuolat kartojama tema - daugelio šeimų lūkesčiai, kad kartu gyvenantys priežiūros darbuotojai būtų pasiekiami visą parą, dažnai neatsižvelgiant į poilsio laiką, atostogas ar pačių darbuotojų šeimyninius įsipareigojimus. Ekspertų apklausos patvirtina, kad kai kurios šeimos reikalauja nuolatinio pasiekiamumo ir kad agentūroms kartais tenka įsikišti, kad būtų užtikrintas būtinas poilsio laikas. Dėl nereglamentuojamų darbo valandų ir privačiojo darbo santykių pobūdžio sunku stebėti ir užtikrinti darbo standartų laikymąsi. Ši dinamika atspindi platesnį visuomenės požiūrį, kad priežiūros darbas yra nepakankamai vertinamas, ir nesugebėjimą pripažinti pačių priežiūros darbuotojų žmogiškųjų poreikių.

➤ Teisinis bejėgiškumas ir neoficialus darbas

Ataskaitoje pabrėžiama, kad daugelis migrantų priežiūros darbuotojų dirba teisinėje pilkojoje zonoje, dažnai neturėdami oficialių sutarčių ar pakankamai žinių apie savo teises pagal Vokietijos darbo teisę. Tokia situacija ypač paplitusi tarp neoficialiai arba pusiau teisėtai dirbančių asmenų. Nacionalinių ir Europos reglamentų sudėtingumas ir nenuoseklumas, ypač susijęs su savarankišku darbu, komandiravimu ir nepriklausomumu, apsunkina teisinės apsaugos supratimą ir jos įgyvendinimą. Dėl to daugelis darbuotojų nežino savo teisių ar su jų darbo pobūdžiu susijusių rizikų. Ataskaitoje taip pat pažymima, kad kai kurie priežiūros darbuotojai, ypač kilę iš ekonomiškai nepalankios aplinkos, gali nesuvokti, kad jų darbo sąlygos yra išnaudotojiškos. Vietoj to jie gali laikyti neoficialų darbą pragmatišku pasirinkimu, kuris siūlo didesnes pajamas ir leidžia išvengti biurokratinių kliūčių, palyginti su ribotomis galimybėmis jų kilmės šalyse. Šis neoficialumo normalizavimas, kartu su kalbos barjeriais ir izoliacija dirbant privačiuose namų ūkiuose, prisideda prie platesnio teisinio bejėgiškumo ir pažeidžiamumo.

Socialinis dialogas

- Migrantai priežiūros darbuotojai dažnai nėra profesinių sąjungų nariai ar nėra įtraukiami į politinį dialogą
- Silpna socialinių partnerių įtaka priežiūros politikai

Lenkija

- (Migrantų) priežiūros darbuotojų neįtraukimas į socialinį dialogą

Nepaisant svarbaus migrantų priežiūros darbuotojų vaidmens teikiant ilgalaikę ir priežiūrą kartu gyvenant su prižiūrimuoju asmeniu, dažnai jie nėra įtraukiami į oficialius atstovavimo mechanizmus. Ataskaitoje pabrėžiama, kad šie darbuotojai, kurių daugelis dirba pagal civilinės teisės sutartis arba neoficialius susitarimus, paprastai nėra susiję su profesinėmis sąjungomis. Šią struktūrinę atskirtį dar labiau sustiprina tai, kad socialinio dialogo institucijos Lenkijoje yra daugiausia skirtos labiausiai reprezentatyvioms profesinėms sąjungoms ir darbdavių organizacijoms, o nevyriausybiniams organizacijoms ar neoficialiai susibūrusiems darbuotojų kolektyvams tenka ribotas dėmesys.

Dėl to migrantai priežiūros darbuotojai, kurie sudaro didelę darbo jėgos dalį, praktiškai neturi balso procesuose, kuriuose sprendžiami jų darbo sąlygų, teisinės apsaugos ir socialinių išmokų klausimai. Jų atskirtis nuo politinio dialogo ne tik pažeidžia socialinio dialogo mechanizmų teisėtumą, bet ir įtvirtina priežiūros darbo nematomumą nacionalinėje darbo politikoje.

- Silpna socialinių partnerių įtaka priežiūros politikai

Net ir tais atvejais, kai socialinio dialogo mechanizmai yra oficialiai įdiegti, jų įtaka priežiūros politikai išlieka ribota. Ataskaitoje pažymima, kad socialinis dialogas Lenkijoje retai nagrinėja klausimus, susijusius su priežiūra namuose. Tai atspindi platesnę priežiūros darbo marginalizaciją darbo politikoje ir tai, kad nei vyriausybė, nei socialiniai partneriai neteikia prioriteto šiam sektoriui.

Ribotas socialinių partnerių dalyvavimas formuojant priežiūros politiką turi apčiuopiamų pasekmių. Dėl šios priežasties nėra nuoseklios teisinės bazės, reglamentuojančios gyvenimą priežiūros įstaigoje, toliau išlieka neoficiali darbo praktika, nepakankamai užtikrinamos ir standartizuotos mokymo ir sertifikavimo programos priežiūros darbuotojams. Be aktyvesnio profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų dalyvavimo, šis sektorius lieka suskaidytas, nepakankamai reguliuojamas ir menkai apsaugo nuo išnaudojimo.

Ispanija

➤ Migrantų priežiūros darbuotojų neįtraukimas į atstovavimą

Ispanijos priežiūros sektoriuje pastebimas didelis atotrūkis įtraukiant migrantų priežiūros darbuotojus į oficialius socialinio dialogo mechanizmus. Nors 86 % apklaustų priežiūros darbuotojų teigia esantys tam tikru mastu atstovaujami, pvz., darbo tarybos ar profesinės sąjungos, šis atstovavimas iš esmės nėra užtikrinamas privačiame priežiūros namuose sektoriuje, kuriame dirba daug migrantų darbuotojų. Ataskaitoje pabrėžiama, kad šie darbuotojai, ypač tie, kuriuos tiesiogiai samdo šeimos, dažnai dirba pagal neoficialius arba pusiau oficialius susitarimus, kurie nepatenka į profesinių sąjungų priežiūros ir kolektyvinių derybų sritį.

Šis neįtraukimas yra ypač akivaizdus migrančių moterų, kurios sudaro didelę dalį namuose prižiūriniųjų darbuotojų, atveju. Daugelis šių darbuotojų nežino savo teisių arba neturi teisinio statuso, reikalingo prisijungti prie profesinių sąjungų. Dėl to jos yra faktiškai atskirtos nuo politinio dialogo ir sprendimų priėmimo procesų, kurie tiesiogiai veikia jų darbo sąlygas. Ataskaitoje pažymima, kad trūksta profesinių sąjungų, kurios atstovautų darbuotojus privačiuose namuose, ir, apskritai, nėra ginami darbuotojų interesai, o tai prisideda prie jų marginalizacijos platesniame darbo kontekste.

➤ Ribota socialinių partnerių įtaka priežiūros politikai

Nors Ispanijoje yra gerai įsitvirtinusi trišalio socialinio dialogo tradicija, socialinių partnerių įtaka priežiūros politikai praktikoje išlieka ribota. Ataskaitoje minimas 2021 m. kovo 18 d. pasirašytas Socialinio dialogo stalo susitarimas dėl asmeninio savarankiškumo

ir priklausomybės, kuris prisidėjo prie pirmojo Valstybės socialinių paslaugų įstatymo priėmimo 2023 m. sausio mėn. Šis įstatymas nustatė bendrus valstybinius minimumus ir buvo skirtas sumažinti prieigos prie socialinės apsaugos kliūtis. Tačiau ataskaitoje teigiama, kad profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų vaidmuo formuojant ir įgyvendinant priežiūros politiką vis dar yra labiau konsultacinis, o ne direktyvinis.

Apklaustos duomenys dar labiau iliustruoja šią ribotą įtaką. Nors 44 % respondentų mano, kad profesinių sąjungų parama yra naudinga, ir 41 % ją vertina kaip pakankamą, 9 % mano, kad ji yra nepakankama. Be to, tik 26 % respondentų mano, kad darbo tarybų skiriamas dėmesys yra pakankamas, o 18 % mano, kad jis yra nepakankamas. Šie skaičiai atspindi platesnį priežiūros darbuotojų suvokimą, kad socialiniai partneriai nepakankamai dalyvauja gindami jų interesus ar gerindami jų darbo sąlygas, ypač fragmentiškuose ir neoficialiuose priežiūros sektoriaus segmentuose.

Serbija

➤ Migrantų darbuotojų neįtraukimas į atstovavimą

Ataskaitoje pabrėžiama didelė spraga migrantų priežiūros darbuotojų įtraukimo į Serbijos oficialias socialinio dialogo struktūras srityje. Migrantai darbuotojai, ypač neoficialiai dirbantys arba neturintys teisinio statuso, dažniausiai neįtraukiami į profesines sąjungas ir kolektyvinių derybų mechanizmus. Tai ypač pastebima privačiame ir priežiūros namuose sektoriuose, kur profesinių sąjungų veikla yra minimali arba neegzistuojanti. Ataskaitoje patvirtinama, kad užsienio priežiūros darbuotojai nėra susivieniję į profesines sąjungas privačiose įstaigose ar priežiūros namuose sektoriuje, o jų užimtumas dažnai yra valstybinių institucijų nereguliuojamas ir ignoruojamas.

Esant nepakankamam atstovavimui migrantai neturi balso politinėse diskusijose ar darbo derybose, kurios tiesiogiai veikia jų darbo sąlygas. Tai taip pat riboja jų galimybę naudotis teisinėmis garantijomis, paramos mechanizmais ir teisių gynimo priemonėmis, kurios yra prieinamos oficialiai įdarbintiems namų ūkio darbuotojams. Dėl to migrantai priežiūros

darbuotojai išlieka vieni iš labiausiai pažeidžiamų ir neapsaugotų priežiūros darbuotojų segmentų.

➤ Ribota socialinių partnerių įtaka priežiūros politikai

Nors Serbija yra sukūrusi institucines socialinio dialogo struktūras, pvz., Serbijos Respublikos socialinę ir ekonominę tarybą bei sektorių socialines ir ekonomines tarybas, ataskaitoje pažymima, kad socialinių partnerių įtaka priežiūros politikai tebėra silpna. Nors profesinės sąjungos ir darbdavių asociacijos oficialiai dalyvauja teisėkūros konsultacijose ir kolektyvinėse derybose, jų gebėjimas daryti įtaką politikos rezultatams yra ribotas dėl nepakankamos institucinės paramos, mažo profesinių sąjungų skaičiaus pagrindiniuose sektoriuose ir nevienodo atstovavimo.

Senyviems žmonėms skirtų priežiūros paslaugų srityje, ypač neoficialiose ir privačiose priežiūros įstaigose, socialiniai partneriai nėra sistemingai įtraukiami į priežiūros politikos kūrimą, įgyvendinimą ar stebėseną. Šis atotrūkis mažina socialinio dialogo potencialą sprendžiant sisteminės problemas, pvz., neoficialų darbą, darbo teisių pažeidimus ir priežiūros darbo profesionalizavimą. Ataskaitoje pabrėžiama, kad socialinių partnerių vaidmens stiprinimas yra būtinas siekiant užtikrinti sąžiningas ir įtraukias darbo praktikas priežiūros sektoriuje.

Italija

➤ Namų ūkio darbuotojų atstovavimas ir įtrauktis

Ataskaitoje socialinis dialogas įvardijamas kaip svarbus mechanizmas darbo sąlygoms gerinti ir įtraukiai socialinės gerovės politikai namų ūkio darbuotojų sektoriuje skatinti. Apie 60 % apklaustųjų pripažino socialinio dialogo svarbą šiame kontekste. Tačiau ataskaitoje taip pat atkreipiamas dėmesys į susirūpinimą dėl riboto namų ūkio darbuotojų atstovavimo esamose sistemose. Nors tiek darbdaviai, tiek darbuotojai pripažįsta socialinio dialogo potencialą sprendžiant sektoriaus problemas, dabartinės struktūros

nepakankamai atspindi namų ūkio darbuotojų, ypač dirbančių neoficialiai, perspektyvas ir poreikius.

Apklaustos ir tikslinių grupių diskusijų rezultatai dar labiau pabrėžia, kad namų ūkio darbuotojai dažnai nėra tinkamai atstovaujami ir ginami politikos diskusijose. Šis trūkumas yra ypač reikšmingas, atsižvelgiant į didelę šio sektoriaus priklausomybę nuo migrantų darbo jėgos ir neoficialių darbo sutarčių paplitimą, kurie sudaro kliūtis darbuotojams dalyvauti instituciniuose mechanizmuose ir kolektyvinių derybų procesuose.

➤ Socialinių partnerių vaidmuo ir įtaka

Ataskaitoje pabrėžiama socialinio dialogo mechanizmų stiprinimo svarba bendradarbiaujant su profesinėms sąjungoms, darbdavių organizacijoms ir politikos formuotojais. Šie subjektai laikomi esminiais gerinant darbo sąlygas ir remiant mobiliųjų darbuotojų integraciją į Italijos darbo rinką. Tikslinės grupės dalyviai pasisakė už oficialių platformų, kurios sudarytų sąlygas struktūrizuotoms ir reguliarioms konsultacijoms tarp suinteresuotųjų šalių, sukūrimą. Tokios platformos laikomos būtinomis sprendžiant sisteminės problemas, pvz., neoficialų darbo pobūdį, mokymų trūkumą ir standartizuotų darbo praktikų nebuvimą namų ūkio darbuotojų sektoriuje.

Malta

➤ Ribotas įtraukimas į institucinį dialogą

Maltos socialinio dialogo modelis tebėra siaurai orientuotas į tradicinius darbo santykius ir į jį nėra tinkamai įtrauktos migrantų priežiūros darbuotojų, ypač gyvenančių pas darbdavius, nuomonės. Remiantis ataskaita, socialinis dialogas Maltoje vis dar daugiausia grindžiamas informacijos dalijimusi, o ne dalyvavimu ar aktyviu įsitraukimu. Nors Maltos ekonomikos ir socialinės plėtros taryba (MCESD) yra patariamasis organas socialiniais ir ekonominiais klausimais, į jos struktūrą ir procesus nėra reikšmingai

įtraukiamos migrantų darbuotojų perspektyvos ar specifinių iššūkiai, su kuriais susiduriama priežiūros sektoriuje.

Profesinės sąjungos ir darbdavių organizacijos į priežiūros klausimus įsitraukia tik tada, kai darbuotojai kreipiasi į jas dėl kolektyvinių sutarčių pažeidimų arba derybų dėl tokių sutarčių metu. Toks reaktyvus požiūris riboja priežiūros darbuotojų įtaką platesnio masto politikos formavimui ir neleidžia jiems dalyvauti formuojant sistemines reformas priežiūros ekonomikoje. Ataskaitoje apklausti suinteresuotieji subjektai išreiškė susirūpinimą, kad su jais nebuvo konsultuojamasi rengiant politiką ar teisės aktus, susijusius su nuolatiniais priežiūros darbuotojais. Jų vaidmuo apsiriboja pasiūlymų teikimu, kuriuos vyriausybė gali priimti arba nepriimti konsultacijų metu.

➤ Struktūrinė migrantų darbuotojų atskirtis

Migrantų priežiūros darbuotojų atskirtis nuo oficialių socialinio dialogo mechanizmų yra ypač problemiška, atsižvelgiant į jų didelę dalį šiame sektoriuje. Nepaisant jų svarbaus vaidmens palaikant Maltos ilgalaikės priežiūros infrastruktūrą, šie darbuotojai dažniausiai nedalyvauja instituciniuose forumuose, kuriuose aptariami ir sprendžiami darbo standartai, darbo sąlygos ir politikos kryptys.

Migrantų priežiūros darbuotojų nedalyvavimas oficialiuose socialinio dialogo mechanizmuose yra ypač problemiškas, atsižvelgiant į jų didelę dalį šiame sektoriuje. Nepaisant šių darbuotojų svarbaus vaidmens palaikant Maltos ilgalaikės priežiūros infrastruktūrą, jie dažniausiai nedalyvauja instituciniuose forumuose, kuriuose aptariami ir sprendžiami darbo standartai, darbo sąlygos ir politikos kryptys.

Lietuva

➤ Ribota socialinių partnerių įtaka priežiūros politikai

Ataskaitoje pateikiamas kritinis socialinių partnerių – profesinių sąjungų, darbdavių organizacijų ir vyriausybės atstovų – vaidmens formuojant priežiūros politiką Lietuvoje vertinimas. Nors Lietuvos trišalė taryba, sudaryta iš septynių profesinių sąjungų, darbdavių organizacijų ir vyriausybės atstovų, kas mėnesį renkasi spręsti su darbu

susijusius klausimus, pvz., darbo užmokestį, saugą ir užimtumo standartus, ataskaitoje pažymima, kad ilgalaikė priežiūra ir namuose teikiamos priežiūros nebuvo nuosekliai įtrauktos į jos darbotvarkę. Nors taryba formaliai turi įgaliojimus teikti rekomendacijas darbo ir socialinės politikos klausimais, jos dalyvavimas priežiūros sektoriaus reformoje buvo ribotas. Bandytas išplėsti Tarybos sudėtį, įtraukiant pilietinės visuomenės organizacijas ir NVO, nebuvo sėkmingas, o tai riboja nacionalinės politikos formavimo perspektyvų įvairovę.

Savivaldybių lygmeniu, kuriam tenka didžioji atsakomybės už socialinių paslaugų organizavimą ir finansavimą dalis, socialinis dialogas yra nepakankamai išvystytas. Ataskaitoje nurodoma, kad dialogas tarp savivaldybių ir paslaugų teikėjų yra aktyvesnis, kai institucija priklauso savivaldybei. Tačiau privatūs ir nevyriausybiniai priežiūros paslaugų teikėjai susiduria su didesnėmis kliūtimis jame dalyvauti. Ši nevienoda prieiga prie dialogo mechanizmų riboja daugelio paslaugų teikėjų galimybes daryti įtaką sprendimams, kurie tiesiogiai veikia jų veiklą ir teikiamų priežiūros paslaugų kokybę.

Vokietija

➤ Neįtraukimas į atstovavimą ir dialogą

Ataskaitoje pabrėžiama, kad migrantai, dirbantys priežiūros srityje, ypač dirbantys privačiuose namų ūkiuose, yra struktūriškai neįtraukti į tradicinius darbo atstovavimo mechanizmus. Šie darbuotojai dažnai dirba neoficialiai arba pusiau legaliai, todėl jie nepatenka į profesinių sąjungų ir kolektyvinių derybų sistemą. Ataskaitoje aiškiai nurodoma, kad darbo santykiai priežiūros namuose sektoriuje paprastai yra privatūs ir neoficialūs, o profesinių sąjungų vaidmuo šioje srityje yra silpnas. Dėl to klasikiniai darbuotojų atstovavimo instrumentai yra daugiausia neveiksmingi, nes mobiliesiems darbuotojams sunku susisiekti tarpusavyje arba su kolektyvinėmis struktūromis, kurios galėtų ginti jų teises ar darbo sąlygas.

Šią atskirtį dar labiau sustiprina teisinis daugelio priežiūros susitarimų neapibrėžtumas. Ataskaitoje pabrėžiama, kad darbo modelių kompleksiskumas ir fragmentiškumas – nuo savarankiško darbo iki komandiruočių – sukuria reglamentavimo aplinką, kurioje

migrantai dažnai nežino savo teisių arba negali jų ginti. Šis teisinis neapibrėžtumas užkerta jiems kelią dalyvauti socialiniame dialoge instituciniu lygmeniu.

➤ Ribota socialinių partnerių įtaka politikai

Nors ataskaitoje pripažįstamas įvairių subjektų, pavyzdžiui, įdarbinimo agentūrų, darbdavių asociacijų ir patariamųjų organų, dalyvavimas formuojant priežiūros politiką, joje taip pat pabrėžiama, kad šie socialiniai partneriai turi ribotą įtaką sprendžiant konkrečias migrantų priežiūros darbuotojų pažeidžiamumo problemas. Vokietijoje, dėl decentralizuoto ir fragmentiško priežiūros paslaugų teikimo pobūdžio ir vieningos teisinės bazės, reglamentuojančios priežiūros paslaugas namuose nebuvimo susiformavo politinė aplinka, kurioje struktūrinės problemos lieka neišspręstos.

Konkrečios šalies problemos

Vokietija

Vokietijos priežiūros sektoriui būdingas neoficialios „24 valandų priežiūros“ paslaugų mastas ir normalizavimas. Apskaičiuota, kad iki 90 % tokių darbo vietų yra nedeklaruotos. Šis neoficialus darbo pobūdis nėra atsitiktinis, bet struktūriškai įsišaknijęs, nes šeimos dažnai renkasi neteisėtus susitarimus dėl teisėto įdarbinimo sudėtingumo ir išlaidų. Teisinis neapibrėžtumas, susijęs su gyvenimu pas prižiūrimąjį asmenį, ypač vieningos nacionalinės teisės akto nebuvimas ir nevienodas §45a SGB XI taikymas federalinėse žemėse, dar labiau įtvirtina šį neoficialumą.

Lenkija

Lenkija išsiskiria savo dviguba vaidmeniu – ji yra pagrindinė gyvenančių pas prižiūrimąjį asmenį priežiūros darbuotojų siuntėja į Vakarų Europą ir vis daugiau priima trečiųjų šalių piliečius, ypač ukrainiečius, siekdama užpildyti priežiūros namuose spragas. Nepaisant to, gyvenimas su prižiūrimuoju asmeniu nėra oficialiai pripažintas Lenkijos teisės aktuose, o vidaus priežiūros sektorius lieka nepatrauklus Lenkijos darbuotojams dėl mažų atlyginimų ir prastų darbo sąlygų. „Priežiūros nutekėjimo“ reiškinys yra ypač ryškus, nes daugelis Lenkijos moterų išvyksta dirbti į užsienį, palikdamos vakuumą vietos priežiūros paslaugų teikimo srityje.

Ispanija

Ispanijos priežiūros sistemai būdingas oficialiu atskyrimas tarp institucinių viešųjų priežiūros namuose paslaugų (SAD) ir neoficialių, šeimos samdomų priežiūros paslaugų, kurios dažnai nepatenka į reglamentavimo sistemą. Unikali ypatybė - didelė Lotynų Amerikos migrantų dalis neoficialiajame sektoriuje, kas siejama su kalbiniais ir kultūriniais panašumais. Be to, „namų tvarkytojo“ darbo kategorijos naudojimas siekiant

apeiti priežiūros sričiai būdingas darbo apsaugos garantijas yra išskirtinė problema, pabrėžiama Ispanijos kontekste.

Serbija

Serbijos situacija yra unikali tuo, kad ji nėra ES narė, bet atlieka svarbų vaidmenį priežiūros darbo grandinėje, tiek kaip darbuotojų siuntėja, tiek kaip gavėja. Specifinė problema - duomenų trūkumas ir nepakankamas Serbijos darbuotojų, neoficialiai dirbančių ES šalyse, dažnai be sutarčių ar garantijų, darbo reglamentavimas. Šalies viduje priežiūros sistema labai priklauso nuo viešųjų institucijų, tačiau privačioje priežiūros srityje yra plačiai paplitęs nedeklaruotas darbas, kur yra mažai profesinių sąjungų ar priežiūros.

Italija

Italija išsiskiria namų ūkio darbo institucionalizavimu per Nacionalinę kolektyvinę darbo sutartį (CCNL), tačiau beveik pusė šio sektoriaus tebėra neoficialus. Itališka ypatybė yra pasitikėjimas žodine reklama ir parapijų tinklais įdarbinant darbuotojus, apeinant oficialias agentūras. Giliai įsišaknijęs kultūrinis normalizavimas, kai migrantės moterys įdarbinamos kaip gyvenimo kartu priežiūros teikėjos, dažnai nepatikimomis sąlygomis, ir tai dar labiau stiprina ribota viešojo parama vyresnio amžiaus žmonių priežiūrai.

Malta

Maltos priežiūros sektorius yra unikaliai priklausomas nuo trečiųjų šalių piliečių, ypač iš Filipinų ir Nepalo, nes praktiškai nėra maltiečių, dirbančių priežiūros darbuotojais, gyvenančiais pas prižiūrimuosius asmenis. Įdarbinimo procese dominuoja privačios agentūros ir neoficialūs tarpininkai, taikantys didelius mokesčius ir ilgai trunkančias vizų tvarkymo procedūras. Specifinė problema yra tai, kad nėra jokio teisinio pagrindo, aiškiai reglamentuojančio priežiūros darbuotojų, gyvenančių pas prižiūrimuosius asmenis, veiklą, nors valstybė teikia subsidijas pagal „Slaugos namuose“ programą.

Lietuva

Lietuva yra vienintelė šalis šioje grupėje, kurioje priežiūros darbuotojų, gyvenančių pas prižiūrimuosius asmenis, veikla ne tik nėra reguliuojama, bet ir faktiškai neegzistuoja kaip oficiali paslauga. Priežiūros sistema yra suskaidyta į socialines ir priežiūros paslaugas, nėra integruoto ilgalaikės priežiūros modelio. Priežiūros paslaugos teikiamos tik dienos metu, o naktimis ar savaitgaliais neteikiamos. Priežiūros darbuotojų, gyvenančių kartu su prižiūrimaisiais asmenimis, koncepcija beveik neaptariama viešojoje erdvėje ir politikos planavime.

Rekomendacijos

1. Alternatyvų neteisėtam/neoficialiam darbui teikimas:

- Bulgarijos modelis

Vadinamasis „Bulgarijos modelis“ numato teisėtą įdarbinimą kilmės šalyje su komandiravimu į priimančiąją šalį. Šis modelis, jau naudojamas Vokietijoje, galėtų būti išplėstas visoje ES su standartizuota priežiūra, siekiant užtikrinti darbo teisės įstatymų laikymąsi ir socialinių garantijų užtikrinimą. Tai padėtų sumažinti neoficialų darbo pobūdį, nes būtų sukurta teisinė struktūra tarpvalstybinėms priežiūros paslaugoms teikti, tuo pačiu išlaikant ryšius su kilmės šalies socialinės apsaugos sistema.

- Tarpvalstybinė priežiūros veikla

Struktūrizuotų tarpvalstybinių priežiūros susitarimų sudarymas dvišalių ar daugiašalių susitarimų pagrindu galėtų padėti formalizuoti priežiūros darbuotojų judumą. Šie susitarimai turėtų numatyti abipusį kvalifikacijų pripažinimą, supaprastintas vizų/darbo leidimų išdavimo procedūras (jei taikoma) ir bendrą atsakomybę už darbo sąlygų stebėseną. Tai ypač aktualu tokioms šalims kaip Lenkija ir Serbija, kurios yra pagrindinės siunčiančiosios šalys.

- Bendras gyvenimas

Bendro gyvenimo modelių, kai keli pagyvenę žmonės dalijasi gyvenamąja erdve ir priežiūros ištekliais, skatinimas gali sumažinti finansinę naštą šeimoms ir pagerinti priežiūros darbuotojų darbo sąlygas. Šis modelis, aptartas Italijos tikslinėje grupėje, leidžia teikti priežiūros paslaugas pamainomis, o ne nuolat gyvenant kartu, taip sumažinant priežiūros darbuotojų izoliaciją ir pernelyg didelį darbo krūvį.

2. Švietimo ir kvalifikacijos rėmimas ES lygmeniu:

- Informavimo kampanijos apie juridines teises ir pareigas

Daugelis darbuotojų, ypač dirbančiųjų neoficialiai, nežino savo teisių. ES finansuojamos informavimo kampanijos, vykdomos per NVO, ambasadas ir skaitmenines platformas, galėtų informuoti darbuotojus apie sutartis, darbo užmokestį, poilsio laiką ir skundų teikimo mechanizmus. Tai ypač svarbu tokiose šalyse kaip Malta ir Vokietija, kur neoficialus darbas yra ypač paplitęs.

- ES finansuojama švietimo ir sertifikavimo iniciatyva

Centralizuota ES iniciatyva galėtų finansuoti ir koordinuoti mokymus visose valstybėse narėse, užtikrinant priežiūros paslaugų turinio ir teikimo nuoseklumą. Tai apimtų kalbų ir integracijos kursus, taip pat konkrečių sektorių kvalifikacijas. Iniciatyva turėtų teikti pirmenybę trečiųjų šalių piliečiams ir mažas pajamas gaunantiems darbuotojams.

- Kompetencijų profilių standartizavimas

Bendros ES priežiūros darbuotojų kompetencijų sistemos sukūrimas palengvintų abipusę kvalifikacijų pripažinimą. Tai sumažintų administracines kliūtis mobiliesiems darbuotojams ir skatintų legalų įdarbinimą. Tai būtų ypač naudinga Lietuvai ir Lenkijai, kur fragmentiškos sistemos stabdo kvalifikacijų pripažinimą.

- Pasiruošimo išvykti ir kalbos kursų savo šalyje finansavimas

Kalbos barjerai yra didelė integracijos ir kokybiškos priežiūros kliūtis. ES ir nacionalinės vyriausybės turėtų bendrai finansuoti kalbos mokymą tiek prieš išvykimą, tiek atvykus. Vokietijos ataskaita rodo, kad kalbos mokėjimas žymiai pagerina pasitenkinimą darbu ir priežiūros rezultatus.

3. Socialinis dialogas:

- Dvišaliai/daugiašaliai informacijos centrai

Informacijos centrų įsteigimas tiek siunčiančiose, tiek priimančiose šalyse suteiktų mobiliesiems darbuotojams aiškią, prieinamą informaciją apie teisinius reikalavimus, darbo teises ir paramos paslaugas. Šiuos centrus

galėtų bendrai valdyti vyriausybės, profesinės sąjungos ir NVO, jie būtų ypač naudingi darbuotojams iš Serbijos, Ukrainos ir Moldovos.

- Oficialios bendradarbiavimo dialogo platformos

Institucionalizuotų platformų, kuriose darbdaviai, darbuotojai, profesinės sąjungos ir politikos formuotojai galėtų bendrai spręsti sektorių klausimus, sukūrimas padidintų skaidrumą ir atskaitingumą. Šios platformos turėtų turėti įgaliojimus daryti įtaką politikai ir stebėti jos įgyvendinimą. Italija ir Ispanija jau turi dalinius šių platformų modelius, kuriuos būtų galima išplėsti.

- Mobilųjų darbuotojų atstovavimo rėmimas ir stiprinimas

Mobilųjų darbuotojų atstovai, ypač dirbančiųjų privačiuose namų ūkiuose, dažnai neatstovauja profesinės sąjungos. Nacionalinės ir ES lygmens iniciatyvos turėtų remti priežiūros darbuotojų asociacijų kūrimą, teikti teisinę pagalbą ir užtikrinti galimybę dalyvauti kolektyvinėse derybose. Tokios priemonės būtų naudingos Vokietijai ir Maltai, kur profesinių sąjungų įtaka priežiūros namuose srityje yra minimali.

4. Teisinė priežiūros namuose bazė

- ES lygmens teisinis sąvokos „priežiūra gyvenant kartu su prižiūrimuoju asmeniu“ apibrėžimas

Suderintas apibrėžimas „priežiūra gyvenant kartu su prižiūrimuoju asmeniu“ yra būtinas siekiant reguliuoti darbo santykius ir užtikrinti nuoseklią apsaugą. Šis apibrėžimas turėtų atskirti „priežiūrą gyvenant kartu su prižiūrimuoju asmeniu“ nuo namų ūkio darbo ir nurodyti pareigų apimtį, darbo valandas ir gyvenimo sąlygas. Toks aiškumas yra itin aktualus Lietuvai ir Lenkijai, kur „priežiūra gyvenant kartu su prižiūrimuoju asmeniu“ nėra oficialiai pripažintas.

- Minimalūs darbo standartai

ES turėtų nustatyti minimalius priežiūros, gyvenant kartu su prižiūrimuoju asmeniu, paslaugų standartus, įskaitant reglamentuotas darbo valandas, privalomus poilsio laikotarpius ir skaidrias darbo užmokesčio struktūras. Šie standartai turėtų būti privalomi visose valstybėse narėse ir pritaikyti prie

namuose teikiamų priežiūros paslaugų specifikos. Vokietijos patirtis, susijusi su pernelyg dideliu darbo krūviu ir darbo užmokesčio neskaidrumu, pabrėžia šios priemonės skubumą.

- Sutartys darbuotojo gimtąja kalba

Siekiant užtikrinti informuotą sutikimą ir sumažinti išnaudojimą, darbo sutartys turėtų būti pateikiamos darbuotojo gimtąja kalba. Šis reikalavimas turėtų būti įgyvendinamas per darbo inspekcijas ir susietas su teise gauti valstybės subsidijas ar mokesčių lengvatas. Maltos ataskaitoje pabrėžiami atvejai, kai darbuotojai dėl kalbos barjero nežinojo sutarties sąlygų.



Mobilecare

Social dialogue as a tool to improve the conditions of functioning of intra-EU labour mobility in home-based care services



Co-funded by
the European Union

"Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them."