



Mobilecare

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

Strateginis dokumentas

Tvarios ilgalaikės priežiūros judumo įgyvendinimas Europoje

Parengė

Institut für Qualität und Innovation in der häuslichen Versorgung
(Namų ūkio priežiūros kokybės ir inovacijų institutas)

Dr. Tobias Ebbing

Prof. Dr. Arne Petermann



Co-funded by
the European Union

Santrauka.....	3
Įvadas.....	7
Kontekstas: įtemptas neformaliosios priežiūros sektorius	7
Metodika: projektas ir Delfi procesas	10
Išvados: konverguojančios reformos ir nacionaliniai niuansai.....	10
Sutarimas dėl pagrindinių priemonių – Delfi susitarimas	10
Reikšmingi skirtumai – Delfi diskusijų klausimai	12
Trijų ramsčių strategija priežiūros gyvenant kartu su prižiūrimuoju paslaugų reformai	14
I ramstis – teisėto įdarbinimo skatinimas	14
II ramstis–teisėtų užtikrinimas ir rizikos mažinimas	17
III ramstis – dialogas ir valdymas.....	20
Strategijos teisinės ir institucinės sistemos suderinamumas.....	22
ES teisinis pagrindas ir kompetencijų klausimai	22
Ryšys su esamomis ES politikos iniciatyvomis.....	25
Finansavimas ir tvarumas	25
Siūlomas įgyvendinimo planas	26
Santrauka, rizika ir jos mažinimas, pagrindinės išvados.....	28
Rizika ir jos mažinimas.....	28
Pagrindinės įžvalgos	29
Priedas.....	30
Minėtieji ES finansavimo šaltiniai.....	30

Santrauka

Europos priežiūros gyvenant kartu su prižiūrimuoju paslaugų sektorius ([Europos priežiūros strategija, 2022](#))¹ susiduria su trimis iššūkiais: augančiu pagyvenusių žmonių priežiūros poreikiu visoje Europoje, darbuotojų migracija į Vakarų šalis ir plačiai paplitusiu neoficialiu priežiūros paslaugų teikimu gyvenant kartu su prižiūrimuoju. Nedeklaruotas darbas tebėra labai paplitęs – skaičiuojama, kad visoje ES asmeninių ir namų ūkio paslaugų sektoriuje dirba apie 6,8 mln. neregistruotų darbuotojų, iš jų 2,1 mln. – priežiūros srityje ([EDI](#)). Tai lemia darbuotojų socialinę atskirtį, darbo teisių pažeidimus, fiskalinius nuostolius ir nevienodą priežiūros kokybę. Kai kuriose šalyse iki 50 % gyvenant kartu su prižiūrimuoju teikiamų priežiūros paslaugų vyksta neoficialiai, o tai lemia didelius mokesčių nuostolius, prastas darbo sąlygas ir darbo jėgos trūkumą ([EFFE, 2025-05-20](#)). Jei nebus imtasi veiksmų, šis žalingas neoficialumas, iš esmės prilygstantis nedeklaruotam darbui, gilės. Atsižvelgiant į tai, kad Europos gyventojai sensta ir iki 2040 m. 65 metų ir vyresnių žmonių skaičius išaugs dešimtimis milijonų, šeimoms bei socialinės apsaugos ir priežiūros sistemoms kils dar daugiau iššūkių.

Šis strateginis dokumentas parengtas remiantis ES valstybių narių ekspertų dialogais apie priežiūrą gyvenant kartu, įskaitant dviejų dienų seminarą ir dviejų etapų Delfi konsultacijas su ekspertais iš įvairių ES šalių. Jame siūloma trijų ramsčių strategija, skirta remti ir formalizuoti priežiūrą gyvenant kartu, užtikrinti sąžiningą judumą bei darbo sąlygas ir kurti tvarų priežiūros modelį. Strategija grindžiama ankstesniais pasiūlymais, kuriuose buvo nagrinėti politikos variantai, atsižvelgiant į konkrečioms šalims būdingas įžvalgas. Dokumentu siekiama įvertinti politikos įgyvendinimo galimybes įvairiomis nacionalinėmis aplinkybėmis. Dokumentas neatspindi projekto dalyvaujančių organizacijų oficialios pozicijos.

¹ 2022 m. gruodžio 8 d. Tarybos rekomendacijos dėl galimybės gauti įperkamas, kokybiškas ilgalaikės priežiūros paslaugas (2022/C 476/01, OL C 476/1, 2022-12-15, toliau – „**2022 m. Tarybos rekomendacija**“ / „**Tarybos rekomendacija dėl galimybės gauti įperkamas, kokybiškas ilgalaikės priežiūros paslaugas**“) (2022/C 476/01, OL C 476/1 2022-12-15, 3 punktas apibrėžia sąvokas „ilgalaikė priežiūra“, „namų ilgalaikės priežiūros darbuotojas“ ir „kartu gyvenantis priežiūros darbuotojas“.

„**Ilgalaikė priežiūra**“ „**IP**“ **3(a) punktas**– įvairios paslaugos ir pagalba žmonėms, kurie dėl psichinio ir (arba) fizinio silpnumo, ligos ir (arba) negalios ilgą laiką yra priklausomi nuo pagalbos kasdienio gyvenimo veikloje ir (arba) kuriems reikalinga tam tikra nuolatinė slauga. Kasdienio gyvenimo veikla, kuriai reikia pagalbos, gali būti asmens kasdienio rūpinimosi savimi veikla, t. y. tokie kasdienio gyvenimo veiksmai, kaip maudymasis, apsirengimas, valgymas, įlipimas į lovą ir išlipimas iš jos, atsisėdimas į krėslą ir atsistojimas iš jo, judėjimas po namus, naudojimas tualetu, šlapinimosi ir tuštinimosi funkcijų kontroliavimas, arba veikla, kuri gali būti susijusi su savarankišku gyvenimu, t. y. tokia būtinoji kasdienio gyvenimo veikla, kaip maisto ruošimas, pinigų valdymas, maisto produktų ar asmeninių daiktų pirkimas, lengvų ar sunkių namų ruošos darbų atlikimas ir naudojimas telefonu.

Atitinkamai, 2022 m. Tarybos rekomendacijos 3(h) punkte naudojama sąvoka „**namų ūkio ilgalaikės priežiūros darbuotojas**“, kuri apibrėžiama kaip namų ūkyje dirbantis samdomas asmuo, teikiantis ilgalaikės priežiūros paslaugas.

Galiausiai, 3(i) punktas pateikia „**kartu gyvenančio priežiūros darbuotojo**“ apibrėžimą. Tai - namų ūkio ilgalaikės priežiūros darbuotojas, gyvenantis kartu su priežiūros gavėju ir teikiantis ilgalaikės priežiūros paslaugas.

Atsižvelgiant į pirma pateiktus apibrėžimus, nuspręsta nenaudoti sąvokos „namų ūkio ilgalaikės priežiūros darbuotojas“, kadangi tokie darbuotojai ne visada dirba pagal darbo sutartį (kaip dažnai nutinka siunčiant darbuotojus iš Lenkijos į Vokietiją šio sektoriaus įmonėse). Vietoje to priimtas sprendimas dokumente naudoti sąvokas „**priežiūra gyvenant kartu**“ ir „**kartu gyvenantis prižiūrintysis asmuo**“, atspindint sektorių ir darbuotojus šiame sektoriuje, nepriklausomai nuo jų darbo sutarties. Tai labiau atitinka atliekamų veiklų pobūdį nei sąvoka „ilgalaikė priežiūra“. Sąvokos „priežiūra gyvenant kartu“ vartojimas buvo ne kartą patvirtintas profesinėje literatūroje

I ramstis – „Teisėto įdarbinimo skatinimas“: Jo tikslas – užtikrinti, kad teisėtas kartu gyvenančių priežiūros darbuotojų įdarbinimas būtų lengvai prieinamas ir patrauklus šeimoms, ieškančioms priežiūros paslaugų. Tai apima darbo užmokesčio subsidijas arba mokesčių lengvatas, pavyzdžiui, kai ilgalaikės priežiūros draudikas kompensuoja apie 20 % darbo užmokesčio, taip mažinant sąnaudų skirtumą su šešėline rinka, bei vieno langelio principu veikiančią internetinę platformą, skirtą supaprastintai sutarčių sudarymo, mokesčių ir socialinio draudimo registracijai. Delfi ekspertų grupė vieningai pritarė, kad toks požiūris sudaro pagrindą skatinti daugiau namų ūkių pereiti prie teisėtos veiklos. Sumažinus finansinę naštą ir biurokratiją šeimoms, oficialus įdarbinimas gali tapti prieinamesnis ir patrauklesnis nei neoficialūs susitarimai. Įgyvendinimui būtini nacionaliniai ilgalaikės priežiūros fondai, įskaitant kartu gyvenančių priežiūros darbuotojų finansavimą, jei įmanoma – ES bendras finansavimas, taip pat skaitmeninimo programos, palengvinančios registraciją. Tai leistų užtikrinti atlyginimą ir socialinio draudimo įmokų mokėjimą, kurias iki šiol prisiimdavo neregistruoti priežiūros darbuotojai.

II ramstis – „Teisių užtikrinimas ir rizikos mažinimas“: Jo tikslas – užtikrinti priežiūros darbuotojų darbo sąlygas ir priežiūros tęstinumą per proporcingą priežiūrą, mokymus ir perkeliamas išmokas. Ekspertai sutarė dėl sutikimu grindžiamo stebėjimo (pavyzdžiui, tik suderintų vizitų arba pagrįsto įtarimo dėl nedeklaruoto darbo atvejais), užtikrinant, kad tai atitiktų nacionalinę teisinę tvarką, gerbtų privatumą ir kartu atgrasytų nuo piktnaudžiavimo. Taip pat buvo plačiai pritarta lengvai įgyjamam „ES priežiūros pažymėjimo“ sertifikatui – pavyzdžiui, 20 valandų trukmės tarpvalstybiniu mastu pripažįstamam internetiniam mokymo kursui – su internetiniu darbo vietų registru, siekiant pakelti kartu gyvenančių priežiūros darbuotojų mokymus iki profesionalaus lygio ir suteikti jiems aiškesnį statusą, nors Ispanija atkreipė dėmesį į griežtesnius nacionalinius kvalifikacijos reikalavimus. Siekiant užpildyti socialinės apsaugos spragas, ekspertai pritarė perkeliama mikrodraudimo schemai, galiojančiai visoje Europoje. Ši schema galėtų apimti sveikatos, nelaimingų atsitikimų ir pensijų įmokas pagal fiksuotą dienos tarifą, užtikrinant, kad net ir laikinai arba ne visą darbo dieną dirbantys priežiūros darbuotojai, gyvenantys kartu su prižiūrimuoju asmeniu, būtų socialiai apdrausti, kartu išlaikant nedidelę administracinę ir registracijos naštą. Vis dėlto vienas ekspertas perspėjo, jog specialus draudimas neturėtų tapti „antrosios klasės saugumo tinklu“. Kiek įmanoma, priežiūros darbuotojai turėtų būti lengviau įtraukiami į standartines sistemas, pabrėžiant, kad ES lygmens pastangos turi papildyti, o ne silpninti nacionalinius socialinės gerovės standartus.

III ramstis – „Dialogas ir valdymas“: Siūloma įsteigti nuolatinius forumus ir paramos struktūras, užtikrinančias, kad priežiūros darbuotojai, šeimos ir tarpininkai turėtų institucinį balsą. Strategijoje raginama kiekvienoje valstybėje narėje įkurti gyvenamojoje vietoje teikiamų priežiūros paslaugų patariamąją tarybą. Ji turėtų kas ketvirtį susitikti su suinteresuotosiomis šalimis – darbuotojais, paslaugų teikėjais, šeimų darbdaviais, profesinėmis sąjungomis bei reguliavimo institucijomis – siekiant stebėti rinkos pokyčius ir teikti grįžtamąją informaciją apie galimus politikos įgyvendinimo būdus. Ekspertai pažymi, kad tradicinėms profesinėms sąjungoms sudėtinga pasiekti darbuotojus itin fragmentuotoje šio sektoriaus darbo aplinkoje. Todėl būtina stiprinti profesinių sąjungų ir paslaugų teikėjų gebėjimus vesti kolektyvines derybas bei ieškoti alternatyvių atstovavimo ir paramos tinklų formų. Tokie tinklai galėtų suteikti daugiau galių darbuotojams, pavyzdžiui, per kolektyvinių derybų mechanizmus ar bendruomeninius paramos modelius. Šio ramsčio tikslas – institucionalizuoti socialinį dialogą, remiantis Europos socialinių teisių ramsčio aštuntuoju principu dėl socialinio dialogo. Tai gali būti įgyvendinama per priežiūros darbuotojų asociacijas arba per skaitmenines platformas, skirtas tarpusavio paramai ir atstovavimui.

Europos Sąjungos pradinis finansavimas, pavyzdžiui, per ESF+ socialinių inovacijų priemonės, galėtų sudaryti sąlygas įsteigti tokius forumus. Tačiau jų nuolatinės veiklos tęstinumas ir tvarumas priklausys nuo valstybių narių politinio įsipareigojimo bei finansinės paramos.

Kiekvienas iš trijų ramsčių siejasi su ES politikos priemonėmis. Pagal SESV 153 straipsnį ES gali remti ir papildyti valstybių narių veiksmus darbo sąlygų, socialinės apsaugos ir darbo rinkos integracijos srityse – pagrindinėse srityse, susijusiose su gyvenant kartu su prižiūrimuoju priežiūra. Nors tiesioginis priežiūros paslaugų reguliavimas daugiausia lieka nacionalinės kompetencijos srityje, ES gali koordinuoti veiksmus per neprivalomus teisės aktus ir, esant poreikiui, nustatyti minimalius standartus. Šiame plane numatoma derinti neprivalomą koordinavimą, pavyzdžiui, per Europos semestro gaires ar ilgalaikės priežiūros kokybės koordinavimą, tikslinę teisėkūrą – darbo sąlygų gaires namų darbuotojams, įskaitant gyvenančius priežiūros darbuotojus, kurios galėtų būti priimtose pagal SESV 153 straipsnio 1 dalies b punktą (išskyrus atlyginimo klausimą) – bei finansavimo iniciatyvas. Tai atitinka Europos priežiūros strategijos (2022 m.) tikslus: užtikrinti kokybišką ir prieinamą priežiūrą bei geresnes darbo sąlygas priežiūros darbuotojams. Strategija taip pat palaiko tarpinstitucinę deklaraciją dėl Europos socialinių teisių ramsčio (2017/C 428/09), ypatingą dėmesį skiriant: penktajam principui dėl saugaus ir lankstaus užimtumo netipinėse gyvenant kartu su prižiūrimuoju darbo vietose, dvyliktajam principui dėl socialinės apsaugos visiems darbuotojams ir devintajam principui dėl darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros tiek prižiūrintiesiems asmenims, tiek šeimoms, kurios gali susigrąžinti dalį savo laiko pasinaudodamos priežiūros paslaugomis. Formalizuodama daugiausia moterų ir migrantų darbo jėgą, ši strategija skatina lyčių lygybę (5 DVT), deramą darbą (8 DVT), mažina nelygybę tarp ES regionų (10 DVT) ir gerina tiek priežiūros darbuotojų, tiek klientų gerovę (3 DVT).

Todėl strategijoje nagrinėjamas vienas esminių reiškinų – gyvenimas kartu su prižiūrimaisiais Europos Sąjungoje. Šią veiklą vis dar daugiausia atlieka moterys, iš kurių nemaža dalis yra trečiųjų šalių pilietės (TŠP). Dažnai vadinamos „nežinomomis herojėmis“² ar „tyliosiomis herojėmis“ (Steiner, Prieler, Leiblfinger, Benazha, 2020, p. 69), būtent moterys neproporcingai daug prisideda prie priežiūros naštos prisiėmimo Europos Sąjungoje (ypač gyvenant kartu su prižiūrimaisiais srityje).

Siūlomos priemonės yra pripažįstamos prioritetinėmis ekspertų tiek iš vadinamųjų „siunčiančių“, tiek iš „priimančių“ šalių ir vertinamos kaip realistiškos operatyviniu požiūriu. Pavyzdžiui, suinteresuotosios šalys iš Vokietijos, Italijos, Maltos ir Serbijos pritarė tiesioginėms darbo užmokesčio subsidijoms, skirtoms kovai su neformaliu darbu. Jos laikomos tinkamu politiniu sprendimu, padedančiu įgyvendinti pirmąjį ramsčio tikslą įvairiose valstybėse. Kiti skirtumai, pavyzdžiui, Ispanijos pozicija dėl patikrinimų ar viena iš Vokietijos nuostatų socialinio draudimo klausimu (panaši į taikomą Austrijoje), yra sprendžiami pasitelkiant lankstaus įgyvendinimo mechanizmus. Kiekvienam ramsčiui parengtas nuoseklus įgyvendinimo planas, kuris užtikrina priemonių pritaikomumą skirtingoms nacionalinėms aplinkybėms.

Šioje strateginėje ataskaitoje siūlomas konsensusu pagrįstas veiksmų planas, skirtas transformuoti kartu gyvenančių priežiūros darbuotojų darbą. Tikslas – perėjimas iš daugiausia neformalaus užimtumo segmento į formalizuotą sektorių, kuriame būtų kuriamos tvarios, socialiai vertinamos ir saugios darbo

² Žr. generalinio advokato G. Cosmas nuomonę, pateiktą 1997 m. gruodžio 9 d. byloje C-160/97 „Manfred Molenaar ir Barbara Fath-Molenaar prieš Allgemeine Ortskrankenkasse Baden-Württemberg“, kurioje generalinis advokatas nurodė, kad „jos yra nepastebimos asmenų, priklausančių nuo priežiūros, ypač kai pastarieji lieka namuose, herojės“ (Nuomonės 3 išnaša).

vietos. Siūloma pasitelkti Europos Sąjungos koordinavimą ir finansinę paramą nacionalinėms reformoms, kad būtų užtikrinta efektyvi pokyčių įgyvendinimo eiga. Tokiu būdu priežiūros krizė gali būti paversta ilgalaikė galimybe garantuoti sąžiningas ir skaidrias judumo galimybes namų ūkių priežiūros darbuotojams, užtikrinti kokybišką, patikimą ir visiems prieinamą priežiūrą milijonams šeimų visoje Europoje.

„Investicijos į priežiūrą yra ne tik socialinė būtinybė, bet ir ekonominė galimybė kiekvienas investuotas 1 euras generuoja apčiuopiamą socialinę ir fiskalinę grąžą.“

EFFE Dom&Care vertės skaičiuoklė; taip pat žr.: „Priežiūros dividendai – kodėl ir kaip šalys turėtų investuoti į ilgalaikę priežiūrą“, Europos sveikatos sistemų ir politikos observatorija

Ivadas

Išsamią informaciją apie gyvenančių kartu priežiūros darbuotojų sektoriaus būklę rasite projekto lyginamojoje ataskaitoje. Projekto dalyviai yra įvairialypė ekspertų grupė, o cituojamos ar apibendrintos pozicijos neturėtų būti painiojamos su oficialiomis organizacijų ar Europos Sąjungos patvirtintomis nuostatomis.

Kontekstas: įtemptas neformaliosios priežiūros sektorius

Gyvenant kartu su prižiūrimuoju priežiūra, kurią teikia mobilieji darbuotojai, tapo realia senatvės priežiūros galimybe daugelyje ES valstybių narių – tačiau ši veikla dažniausiai vykdoma neoficialioje ekonomikoje. Gyvenant kartu su prižiūrimuoju darbas, kartais vadinamas „24 valandų priežiūra“, – tai susitarimai, kai priežiūros darbuotojai, dažniausiai moterys iš Vidurio ir Rytų Europos ar kitų šalių, tarptautinėse situacijose gyvena pas asmenį, kuriam reikia pagalbos. Šiame sektoriuje plačiai paplitęs nedeklaruotas, neformalus arba pusiau formalus darbas (pvz., nevisiškai deklaruotos valandos, fiktyvios sutartys), todėl jis tampa tipiniu problematiškų tarptautinių namų ūkio paslaugų pavyzdžiu. Nauja Eurofound studija apskaičiavo, kad namų ūkiuose nedeklaruotai dirba apie 6,8 mln. žmonių, iš kurių 2,1 mln. – priežiūros darbuotojai. ([Nedeklaruotas priežiūros darbas ES: politikos priemonės sudėtingam socialiniam ir ekonominiam iššūkiui spręsti](#), Baggio, Cabrita, 2025). Šalyse, kuriose trūksta paramą teikiančių politikos priemonių, iki 90 % priežiūros namuose paslaugų teikiama nedokumentuotai. Tokiose situacijose šeimos dažnai jaučiasi priverstos sudaryti neformalius susitarimus – dėl per didelės finansinės naštos, ribotos oficialių priežiūros paslaugų pasiūlos ar formalizavimo procesų neapibrėžtumo. Vis dėlto neformalus darbo pobūdis lemia gerai žinomas neigiamas pasekmes:

- **Darbo teisių pažeidimai ir socialinė atskirtis:** Nedeklaruotai dirbantiems prižiūrintiesiems asmenims neužtikrinama pagrindinė socialinė ir darbo apsauga – viršvalandžių apmokėjimas, atostogos, sveikatos draudimas ar pensijų kaupimas. Kadangi dauguma šio sektoriaus darbuotojų yra moterys ir migrantės, problemai būdingas ryškus lyčių ir migracijos aspektas, keliantis papildomų iššūkių socialiniam teisingumui bei lygių galimybių užtikrinimui Europos Sąjungoje.
- **Fiskaliniai nuostoliai ir nesąžininga konkurencija:** Neoficialus darbas mažina valstybės biudžeto pajamas iš mokesčių bei socialinio draudimo įmokų. Tyrimai (pvz., Eurofound, ILO) įspėja, kad nedeklaruotas darbas silpnina mokesčių institucijų veiksmingumą ir didina neproporcingą socialinio draudimo naštą. Įstatymų besilaikančios priežiūros agentūros ir darbuotojai susiduria su sunkumais konkuruodami su neformaliu rinkos sektoriumi, kurio paslaugos yra pigesnės. Be to, administraciniai sunkumai dažnai perkeliama šeimoms, o tai sukuria užburtą nesąžiningos konkurencijos ratą, stabdantį sektoriaus formalizavimą ir tvarių darbo vietų kūrimą.
- **Nelygi priežiūros kokybė ir tęstinumas:** Neoficialiuose susitarimuose trūksta priežiūros kokybės kontrolės ir standartų, todėl kyla pavojus vyresnio amžiaus žmonių, priklausančių nuo priežiūros, gerovei. Be oficialių sutarčių ir socialinių išmokų, priežiūros darbuotojai dažnai keičia darbą arba jį palieka, sutrikdydami priežiūros tęstinumą. Sistemos, paremtose nelegalia darbo jėga, kyla rimtas pavojus tiek priežiūros tvarumui, tiek jos saugumui.

Šias problemas dar labiau sustiprina senėjanti europiečių populiacija. Prognozuojama, kad iki 2040 m. 65 metų ir vyresnių žmonių skaičius Europos Sąjungoje padidės apie 30 mln. [Eurostato regioninė analizė](#) rodo, kad beveik visuose ES regionuose vyresnio amžiaus gyventojų skaičius augs. Todėl dar svarbiau užtikrinti, kad senyvo amžiaus žmonės galėtų gyventi savarankiškai ir gauti tinkamą priežiūrą. Asmeninė, lanksti ir gyvenamoji priežiūra išlieka pagrindiniu modeliu, padedančiu patenkinti šį augantį poreikį.

Šiuo atžvilgiu svarbu pabrėžti, kad naujausias Europos institucijų požiūris, remiantis Europos socialinių teisių ramsčiu ir Europos priežiūros strategijos nuostatomis, akcentuoja priežiūros „deinstitucionalizaciją“ Europos Sąjungoje. Europos priežiūros strategijos (EPS) formuluotėje kalbama apie „integruotą ir į asmenį orientuotą ilgalaikę priežiūrą, kuri yra prieinama, įperkama ir aukštos kokybės“. Komisija pabrėžė, kad „orientacija į asmenį reiškia galimybę rinktis paslaugas pagal žmonių poreikius ir gerinti perėjimą nuo institucinės priežiūros prie priežiūros namuose ir bendruomeninės globos paslaugų“. Šiame kontekste Komisija, be kita ko, pasiūlė teikti tiesioginę techninę paramą valstybėms narėms per Techninės paramos priemonę, pagal naują pagrindinį projektą „Siekiant į asmenį orientuotos integruotos priežiūros“.

Tuo pačiu Komisija pripažįsta, kad vienas iš pagrindinių veiksnių, galinčių padėti spręsti darbo jėgos trūkumo problemą priežiūros sektoriuje, gali būti legali migracija, įskaitant migraciją iš trečiųjų šalių. Europos Komisija pabrėžė, kad tokios galimybės gali būti ypač vertingos žmonėms, bėgantiems nuo Rusijos agresijos Ukrainoje, ypač tiems, kurie jau turi priežiūros specialistų kvalifikaciją ir nori dirbti, gyvendami ES. Komisija atkreipė dėmesį, kad daug žmonių iš ne ES šalių jau dirba priežiūros sektoriuje. Siekdama juos pritraukti, Komisija rekomendavo valstybėms narėms bendradarbiauti su atitinkamais suinteresuotaisiais subjektais, sprendžiant ilgalaikės priežiūros įgūdžių poreikį ir darbuotojų trūkumą, „tyrinėjant teisėtos migracijos galimybes šiai darbo jėgai“ (2022 m. Tarybos rekomendacija, 8 dalies d punktas). Be to, Komisija pasiūlė naujas iniciatyvas įgūdžių ir talentų judumo pakete, siekdama padidinti ES patrauklumą talentams iš už ES ribų bei palengvinti darbuotojų judumą ES viduje.³

2023 m. Tarybos išvados dėl priežiūros sistemų pertvarkos tapo svarbiu ES politikos dokumentu, kuriame, galbūt, pirmą kartą tokiu mastu buvo pabrėžta priežiūros „deinstitucionalizacija“. Taryba pažymėjo, kad augantis supratimas apie visų asmenų teisę į visavertį ir orų gyvenimą paskatino abejoti tradiciniais institucinės priežiūros modeliais, kurie daugeliu atvejų lemia segregaciją ir riboja pagrindines laisves. Šis paradigmos pokytis lydėjo besikeičiančias idėjas apie priežiūros organizavimą ir buvo pagrįstas moksliniais įrodymais, patvirtinančiais institucinės priežiūros trūkumus, didėjančiu socialiniu sąmoningumu, lyčių lygybės integravimo principais bei augančiu socialiniu jautrumu. Be to, plačiai įsitvirtino prioritetas teikti pirmenybę į asmenį orientuotiems ir bendruomenine globa pagrįstiems priežiūros modeliams (2023 m. Tarybos išvadų 1 dalis, 2 psl. (p. 2)).

Tikriausiai pirmą kartą tokio pobūdžio dokumente Taryba paragino valstybes nares pripažinti asmens teisę į priežiūrą lygiomis sąlygomis. Ši teisė apibrėžia ir užtikrina galimybę gauti pakankamą, tinkamą ir prieinamą aukštos kokybės, į asmenį orientuotą ir bendruomenine globa pagrįstą priežiūrą. Pabrėžta, kad priežiūra turėtų būti teikiama pagal asmens pasirinkimą, suteikiant jam teisę būti lydimam sprendimų priėmimo procese. Teisė į priežiūrą apima ir paramą priežiūros teikėjams, pavyzdžiui, teikiant socialinę apsaugą, mokymus, konsultavimą ar laikinas priežiūros paslaugas, bei pripažįstant jų teisę spręsti, kiek ir kam teikti priežiūrą (2023 m. Tarybos išvados, 18 dalis). Be to, dokumente akcentuojama būtinybė „kovoti su nedeklaruotu darbu priežiūros srityje, ypatingą dėmesį skiriant priežiūrai namų ūkyje, kurią dažnai atlieka migrantai“ (Tarybos išvados, 2023 m., 24 dalies a punktas).

³ Žr.: Komisija siūlo naujas priemones, susijusias su įgūdžiais ir talentais, siekdama padėti spręsti kritinę darbo jėgos trūkumo problemą, spaudos pranešimas, 2023 m. lapkričio 15 d., prieinama adresu: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_23_5740. Pačiame pakete siūlomi teisės aktai, ypač pasiūlymas dėl reglamento, kuriuo įsteigiamas ES talentų rezervas, numato tiesioginį trečiųjų šalių piliečių įdarbinimą, o ne komandiravimą (kuris priskiriamas kitai vidaus rinkos laisvei – laisvam paslaugų teikimui).

Taryba taip pat paragino valstybes nares užtikrinti „į asmenį orientuotą ilgalaikę priežiūrą ir paramą, kad tie, kuriems jos reikia ir kurie to nori, galėtų išvengti institucionalizacijos, gyventi oriai, savarankiškai, išsaugoti savo autonomiją, gyventi nepriklausomai bendruomenėje ir laisvai spręsti, kur, su kuo ir kaip jie nori gyventi, ypatingai gerbiant priežiūros gavėjo pasirinkimą“ (Tarybos išvados, 19 dalies a punktas). Vis dėlto, jei sektorius išliks neoficialus ir nestabilus, valstybės rizikuoja didinti atotrūkį tarp augančių priežiūros poreikių ir turimos darbo jėgos. Šio projekto metu įvairios valstybės jau pranešė apie nuolatinės priežiūros teikėjų trūkumą – reiškinį, kuris yra naujas ir atsirado po ilgo laikotarpio, kai šioje srityje buvo darbo vietų perteklius.

Neoficialaus darbo pobūdžio veiksniai: Esama situacija kelia grėsmę Europos Sąjungos vertybėms ir tikslams, tokiems kaip socialinis teisingumas, lyčių lygybė, laisvas judėjimas sąžiningomis sąlygomis bei siekis užtikrinti kokybišką ir prieinamą ilgalaikę priežiūrą visiems. Delfi konsultacijų duomenys patvirtina, kad pagrindinė priežastis visose šalyse – didelės išlaidos ir sudėtingas legalus asmeninių bei namų ūkio paslaugų teikėjų įdarbinimas. Tai verčia šeimas ir darbuotojus rinktis neformalų darbą. Kai šeima turi finansuoti bent vieno nuolatinio priežiūrinčio asmens, gyvenančio kartu, atlyginimą iš santaupų, be esamų namų ūkio išlaidų, atsiranda stiprus paskatinimas taupyti, vengiant mokesčių. Administracinės kliūtys – tokios kaip daugkartinis registravimas, formos (pvz., A1), skirtingos regioninės taisyklės ir mažos subsidijos – dar labiau atgraso privačius namų ūkius nuo oficialių susitarimų. Viena iš ekspertų nuomonių patvirtina šį reiškinį: „kainų skirtumas ir dokumentacijos našta“ skatina šešėlinę rinką. Kadangi daugumos valstybių darbo teisės aktai vis tiek neatitinka darbo sąlygų, kuriomis gyvena ir dirba priežiūros darbuotojai, šeimos dažnai pasirenka – jei negaliu tai atlikti teisingai, geriau visai nebandyti, taip taupant pinigus ir pastangas. Šį požiūrį patvirtina ir faktas, kad kai kurių šalių darbo inspekcijos retai tikrina privatų namų sektorių.

Politikos aktualumas ir strateginiai tikslai: būtinybė spręsti neformalios gyvenamosios priežiūros problemą pripažįstama tiek nacionaliniu, tiek Europos lygiu. **Europos socialinių teisių ramsčio 18 principas** dėl ilgalaikės priežiūros numato teisę į prieinamas ir kokybiškas priežiūros paslaugas. **ES priežiūros strategija (2022 m.)** ragina mažinti neoficialų priežiūros darbą ir gerinti darbo sąlygas kaip būtinas sąlygas užtikrinti tvarią priežiūros sistemą. **Jungtinių Tautų Darnaus vystymosi 8 tikslas** „Deramas darbas ir ekonominis augimas“ skatina darbo formalizavimą ir darbo teisių užtikrinimą; 5 tikslas „Lyčių lygybė“ susijęs su tuo, kad priežiūros sektoriuje dominuoja moterys, o 3 tikslas „Gera sveikata ir gerovė“ bei 10 tikslas „Mažesnė nelygybė“ atspindi, kaip visuomenė organizuoja ir paskirsto priežiūros atsakomybes.

Atsižvelgiant į tai, mūsų pasiūlymo tikslai yra trejopi:

1. **lengvinti teisėtus būdus teikti priežiūros paslaugas ES viduje,**
2. **užtikrinti socialinę apsaugą ir priežiūros tęstinumą bei**
3. **skatinti socialinių partnerių ir suinteresuotųjų šalių dialogą**

Siekiame sukurti formalizuotą gyvenant priežiūros kartu su priežiūrimuoju paslaugų sektorių, kuris būtų patrauklus darbuotojams, prieinamas šeimoms ir remiamas viešosios politikos kaip Europos socialinės infrastruktūros pagrindas. Pirmasis žingsnis šia kryptimi – užtikrinti, kad priežiūros gyvenant kartu su priežiūrimuoju paslaugos egzistuos kaip patraukli priežiūros paslaugų pasirinkimo galimybė.

Ką pateikia šis dokumentas: Šis dokumentas nėra akademinis pranešimas, o strateginis patarimas politikos formuotojams. Jis parengtas kaip MOBILECARE projekto, kurį bendrai finansuoja Europos Sąjunga, dalis. Kartu su juo pateikiami įvairūs sektoriaus padėtį analizuojantys dokumentai, kurie suteikia pagrindą ir svarbiausią informaciją priemonių planavimui. Pranešime pateikiamos praktinės

įžvalgos apie tai, kaip galėtų vykti reikiamų reformų įgyvendinimas. Remiantis ekspertų dialogais, Delfi konsultacijomis ir projekto pažanga, siūloma trijų ramsčių strategija: teisėtas įdarbinimas, teisių užtikrinimas ir rizikų mažinimas bei dialogas ir valdymas. Kiekvienas ramstis pateikiamas su konkrečių priemonių rinkiniu, taip pat nagrinėjami pagrindiniai įgyvendinimo svertai, tokie kaip teisės aktai, finansavimas ir koordinavimas.

Metodika: projektas ir Delfi procesas

Remiantis gausybe projekto ekspertų diskusijų, ataskaitų, susitikimų ir Delfi konsultacijų, parengta išsami projekto rezultatų santrauka, įskaitant klausimynus ir ekspertų atsakymus. Delfi metodas buvo pasirinktas dėl gebėjimo pasiekti ekspertų konsensusą sudėtingais ir prieštaringais klausimais. Anoniminiai nacionaliniai ekspertai – politikos formuotojai, socialinių darbuotojų atstovai, darbdavių organizacijos, teisės ir mokslinių tyrimų specialistai – buvo atrinkti projekto nacionalinių partnerių ir pakviesti pateikti nuomonę apie anksčiau projekte nustatytų politikos priemonių įgyvendinimo galimybes. Nuomonės buvo renkamos kelių etapų procese, naudojant įvairius, sutampančius atvirus klausimus bei prioritetų nustatymo užduotis. Politikos pasiūlymai ir nacionaliniai pareiškimai kartais buvo kryžmiškai tikrinami su paskelbtais tyrimais ir teisinėmis analizėmis bei derinami su seminarais ir ekspertų susitikimais. Galiausiai surinkti rezultatai buvo aptarti su keliais Europos lygmens partneriais, siekiant užtikrinti tinkamą tikslinės grupės suderinimą. Šis strateginis dokumentas neatspindi oficialios projekto dalyvių organizacijų pozicijos.

Ribotumai susiję su labai mažu imties dydžiu, galimomis suinteresuotųjų šalių spragomis bei su tuo, kad ne visos priemonės sulaukė vieningos nuomonės. Priemonės, kurios nesusilaukė stipraus pasipriešinimo, laikomos priimtiniomis. Atvejų, pasiūlytų kelių partnerių, bet sulaukusių aiškaus prieštaraavimo, įgyvendinimas laikomas lanksčiu ir priklauso nuo nacionalinių reikalavimų. Projekto plano apribojimai reikalauja tęsti nuomonių rinkimą iki nustatytos pateikimo datos. Vienbalsiškumą tokiais klausimais pasiekti yra sudėtinga ir jis visada priklauso nuo ekspertų sprendimo. Todėl surinktos ir įvertintos nuomonės gali padėti formuoti politiką, tačiau negali būti laikomos dalyvaujančių šalių narių oficialiu balsavimu dėl politikos pasiūlymų ar planų.

Išvados: konverguojančios reformos ir nacionaliniai niuansai

Prieš pristatant išsamų strategijos ramsčių aprašymą, pateikiami perspektyviausi Delfi komisijos narių nustatyti veiksmai bei aiškiausi skirtumai tarp jų. Ši lyginamoji įžvalga formuoja trijų ramsčių veiksmų plano prioritetus ir apibrėžimus, sudarydama pagrindą tikslingam, nacionalinių ir Europos kontekstų poreikius atitinkančiam reformų įgyvendinimui.

Sutarimas dėl pagrindinių priemonių – Delfi susitarimas

1. Teisėto įdarbinimo skatinimas – „morka“ vietoje „botago“: Beveik vienbalsiai sutarta, kad siekiant sumažinti nedeklaruotą darbą namų ūkyje teikiamų priežiūros paslaugų sektoriuje būtinos teigiamos paskatos. Buvo pabrėžta, kad labai svarbu padaryti oficialų įdarbinimą patrauklesnį šeimoms. Ekspertai iš Vokietijos, Italijos, Maltos ir Serbijos pritarė tam tikros formos viešosioms subsidijoms arba mokesčių lengvatoms, kurios kompensuotų teisėtai įdarbinto kartu gyvenančio priežiūros paslaugų teikėjo išlaidas. Vienas Vokietijos Delfi dalyvis paaiškino, kad apie 20 % kompensacija „iš esmės padarytų

teisėtą sutartį konkurencingą palyginti su atsiskaitymu grynaisiais“, ypač jei ji derinama su administracinės naštos mažinimu. Italijos ekspertas pritarė vieno mygtuko langelio portalui, paremtam mokesčių lengvatomis, pažymėdamas, kad Italija jau turi kolektyvinę sutartį dėl namų darbuotojų, tačiau pagrindinė kliūtis jos įgyvendinimui – biurokratiniai procesai.

Ekspertai taip pat pabrėžė įperkamumo svarbą. Vienas Vokietijos respondentas pažymėjo: „*Sąžiningas darbo užmokestis, tinkamas darbo laikas – turime susitaikyti su išlaidomis*“. Be viešųjų investicijų aukštesni darbo standartai gali dar labiau stumti sektorių į šešėlinę ekonomiką. Šie pastebėjimai sudaro pagrindą strategijos I ramsčiui – teisėto įdarbinimo skatinimui, pabrėžiant viešųjų paskatų ir administracinės naštos mažinimo svarbą.

2. Proporcinga priežiūra ir privatumo gerbimas: Nė vienas dalyvis nepasisakė už griežtas kontrolės priemones, tokias kaip atsitiktiniai patikrinimai gyvenant kartu su prižiūrimuoju siekiant nubausti nedeklaruotus priežiūros paslaugų teikėjus ar šeimas, nes tai prieštarautų konstituciniams privatumo ir privataus turto principams. Vietoj to dauguma ekspertų pritarė „patarimo ir sutikimo“ vizitų modeliui, derinamam su subsidijomis: darbo institucijos ar socialiniai inspektoriai galėtų apsilankyti namų ūkyje gavę patikimų pranešimų apie neteisėtą įdarbinimą. Kontrolė taip pat galėtų būti integruota į įprastus socialinės gerovės vizitus arba darbuotojų apklausas už namų ūkio ribų. Italijos ekspertas pažymėjo, kad pranešimais pagrįsti patikrinimai galėtų veikti „*nes tai leidžia įsikišti blogais atvejais, išvengiant valstybės kišimosi į asmeninę erdvę įspūdžio*“.

Vienintelė išimtis buvo Ispanija: ispanų ekspertas teigė, kad privati namų erdvė turėtų būti teisiškai pripažinta darbo inspekcijos tikslais kaip darbo vieta, o tai leistų užtikrinti reguliarią teisės aktų vykdymo kontrolę. Tai atspindi griežtesnę poziciją darbo teisės srityje, susijusioje su darbu namų ūkyje. Ispanija neseniai namų ūkio darbininkams suteikė teisę į bedarbio draudimą ir sustiprino jų darbo teises. Tačiau net ir ten reikalingi papildomi teisės aktų pakeitimai. Kiti ekspertai pabrėžė, kad tokiose šalyse kaip Vokietija, Italija ar Lenkija konstitucijos stipriai gina namų neliečiamybę (pvz., Vokietijos Grundgesetz 13 straipsnis), todėl atsitiktiniai patikrinimai yra neįmanomi.

3. Perkeliameji socialinės apsaugos mechanizmai: Trečiojo vienbalsio pritarimo sulaukė poreikis sukurti specialų mechanizmą, užtikrinantį, kad priežiūros darbuotojai išlaikytų valdomą ir suprantamą socialinės apsaugos statusą. Išryškėjo ES masto perkeliama mikrodraudimo arba kuponų sistemos koncepcija, pagal kurią kiekviena šeima moka tam tikrą sumą už kiekvieną priežiūros dieną, užtikrinančią draudimą užsienyje. Tai apima sveikatos, nelaimingų atsitikimų ir pensijų draudimą, nepriklausomai nuo pajamų ar dirbtų valandų. Serbijos ekspertas pasiūlė „ES priežiūros pinigines“ skaitmeninę sąskaitą, kurioje kaupiami proporcingi įnašai už trumpalaikį darbą, funkcionaliai panašią į mikrodraudimą. Maltos ekspertas, daugiausia dirbantis su trečiųjų šalių prižiūrinčiais asmenimis, pasiūlė atleisti šeimose gyvenančius prižiūrinčius darbuotojus nuo tam tikrų nacionalinio draudimo ribų, kad jie galėtų gauti išmokas net ir tada, kai techniškai neatitinka reikalavimų.

Buvo pritarta, kad įprastas socialinis draudimas netinka kartu gyvenantiems prižiūrintiesiems asmenims, dirbantiems nereguliariai keliuose šeimose skirtingose šalyse. Dalyviai pabrėžė, kad bet kokia sistema turi užtikrinti tinkamą išmokų lygį, o kai kurie netgi siūlė prižiūrinčius darbuotojus iš karto traktuoti pagal priimančiosios šalies socialinės apsaugos sistemą. Šis idealas atitinka lygiateisiškumo direktyvas, tačiau jį sunku įgyvendinti trumpalaikio darbo atveju. Todėl praktiškas kompromisas yra perkeliamoji sistema, orientuota į kilmės šalį. Projekte siūloma ES palengvinta draudimo galimybė, leidžianti valstybėms narėms globėjams šias įmokas sujungti su kitomis nacionalinėmis sistemomis, užtikrinant nuoseklumą ir tinkamą socialinės apsaugos lygį prižiūrintiesiems asmenims.

4. Tarpvalstybinis mokymas ir sertifikavimas („Priežiūros pažymėjimas“): Galiausiai buvo pritarta savanoriško „Europos priežiūros įgūdžių pažymėjimo“ sukūrimui. Tai standartizuotas trumpas mokymo kursas, kurį būtų galima baigti internetu, su praktiniais elementais arba darbo stažuotėmis, ir kuris būtų pripažįstamas visoje ES. Visos šalys sutiko, kad svarbu kelti gyvenančių kartu su prižiūrimuoju priežiūros darbuotojų kvalifikaciją pagrindinių kompetencijų srityje, įskaitant pagrindines priežiūros užduotis, bendravimą, teises ir pareigas bei demencija sergančių asmenų priežiūrą. Tai padėtų pakelti sektorių iki profesionalaus lygio ir užtikrinti šeimoms kokybišką priežiūrą. Italijos ekspertas pažymėjo, kad daugelis priežiūros darbuotojų būtų suinteresuoti užsiregistruoti į 40 valandų kursą, jei tai suteiktų konkurencinį pranašumą darbo rinkoje. Malta, Serbija ir Vokietija taip pat sutiko, kad net trumpas sertifikuotas kursas gali pagerinti priežiūros kokybę ir darbuotojų statusą.

Tačiau Ispanija pateikia išlygą: bet koks ES priežiūros pažymėjimas turi atitikti aukštus standartus ir, jei įmanoma, būti suderintas su Europos kvalifikacijų sistema, kad būtų pripažintas kaip dalis kelio į visišką slaugytojo kvalifikaciją. Ispanija remia mokymą, tačiau nenori, kad 40 valandų kursas būtų laikomas pakankamu visavertiškam slaugytojui. Atsižvelgiant į tai, mūsų II ramsčio pasiūlymas dėl „Priežiūros pažymėjimo“ yra savanoriškas ir modulinis: jis skirtas būti tarpine priemone laikiniams ar pagalbiniais priežiūros darbuotojams, pvz., gyvenantiems kartu su prižiūrimaisiais asmenimis, ir neturi pakeisti visapusiško profesinio mokymo. Įgyvendinant siūloma ištirti, kaip priežiūros pažymėjimas galėtų būti suderintas su nacionalinėmis sistemomis.

5. Nuolatinio dialogo platformos poreikis: Diskusijų dalyviai sutiko dėl nuolatinio dialogo platformos poreikio. Buvo pasiūlyta įsteigti forumą ar tarybą, skirtą priežiūros sektoriui, ypač gyvenančių kartu su prižiūrimuoju paslaugų darbuotojams. Vokietija, Italija, Serbija ir Malta pageidavo, kad vyriausybė kas ketvirtį organizuotų reguliarius, nors ir neformalius, patariamuosius susitikimus. Italijos ekspertas pasiūlė kvietimus siųsti darbdaviams (šeimoms, paslaugų teikėjams/agentūroms), darbuotojų atstovams (profsąjungoms, NVO) ir viešųjų institucijų atstovams, siekiant aptarti problemas ir pasiūlyti sprendimus.

Maltos ekspertas ir Vokietijos dalyviai siūlė labiau institucionalizuotą modelį – „Statutinę gyvenamosios priežiūros tarybą“ su apmokamais darbuotojais ir teisiniu įgaliojimu teikti patarimus bei prižiūrėti politiką. Ispanija nurodė, kad šioje šalyje jau egzistuoja sektorinis socialinis dialogas (namų darbuotojų srityje), tačiau pabrėžė, jog šiuo metu „darbuotojai nėra iš tikrųjų atstovaujami“. Ispanijos respondentas pasiūlė „sektorizuotą trijų šalių socialinį dialogą“, užtikrinant, kad gyvenimo kartu su prižiūrimuoju klausimai būtų nagrinėjami kaip atskiras punktas ir kad darbuotojų atstovai (galbūt įskaitant migrantus prižiūrėtojus) būtų tikrai įtraukti. Apibendrinant, buvo sutarta, kad dialogas turi būti institucionalizuotas, tačiau forma gali skirtis – nuo vyriausybės organizuojamų apskritojo stalo diskusijų iki oficialių socialinių partnerių derybų. Ši iniciatyva įtraukiama į III ramstį – dialogas ir valdymas.

Reikšmingi skirtumai – Delfi diskusijų klausimai

Nors minėtose srityse buvo pasiektas bendras susitarimas, keletas temų atskleidė aiškius skirtumus tarp šalių arba pačios komisijos. Siekiame atidžiai išnagrinėti šias problemas:

1. Darbo inspekcijos intensyvumas ir privatumas: kaip minėta, Ispanijos ir kitų šalių pozicijos dėl namų inspektavimo labai skiriasi. Tai susiję su skirtingomis teisinėmis kultūromis: Ispanija siekia, kad privatūs namai būtų priskirti darbo vietoms ir galėtų būti inspektuojami, tuo tarpu Vokietijos ir Italijos konstitucijos tokias patikras apsunkina.

2. Darbo laiko reglamentavimas gyvenantiems kartu su prižiūrimuoju darbuotojams: Sudėtingiausias klausimas yra suderinti priežiūrą gyvenant kartu su prižiūrimuoju su standartiniais darbo laiko įstatymais. Nors visi sutinka, kad pernelyg ilgas darbo laikas ir nuolatinis budėjimas yra dažnos problemos, ekspertai nesutaria dėl sprendimo. Viena grupė siūlo sukurti specialų „kartu gyvenančio prižiūrimojo asmens“ statusą, atleidžiantį nuo kai kurių Direktyvos 2003/88/EB apribojimų, bet suteikiantį daugiau laisvo laiko ir kompensaciją. Idėja – pripažinti ypač fragmentuotą gyvenimo kartu su prižiūrimu asmeniu darbuotojų darbo laiką, taikant sutrumpintos pamainos vietoje trukmę, kai bendras darbo valandų skaičius yra ribotas, tačiau poilsio laikai ir budėjimo pareigos būtų tvarkomos pagal priežiūros organizavimo specifiką. Kita grupė ekspertų pasisako už darbo laiko direktyvos laikymąsi ir brangesnį pamainų modelį, kai keli darbuotojai vienu metu apgyvendinami pas prižiūrimus asmenis. Šie skirtumai atspindi realybę: dar nėra bendro sprendimo, kaip pritaikyti darbo laiką darbuotojams, gyvenantiems pas prižiūrimąjį asmenį. Atsižvelgiant į ekspertų nuomones, pateikiami keli bandomieji sprendimai, kuriuos galima išbandyti skirtingose šalyse ar nacionalinėse kontekstuose.

3. Finansavimo atsakomybė – nacionalinė ar ES: Visi dalyviai sutiko, kad norint pereiti nuo nedeklaruoto darbo, reikalingas bendras viešasis finansavimas. Tačiau kilo diskusijų dėl to, kas turėtų jį teikti. Vokietijos ir Italijos dalyviai linko prie nacionalinių sprendimų, pavyzdžiui, draudimo fondų ar valstybės biudžeto, nors pradžia galėtų būti pasitelkta ir ES parama. Serbijos ir Maltos ekspertai pabrėžė, kad ES finansavimas būtų naudingas, siekiant neperkrauti nacionalinių biudžetų.

„Privaloma direktyva būtų tinkama tik tuo atveju, jei būtų aiškūs ES finansinės paramos mechanizmai; kitu atveju tai taptų našta skurdesnėms šalims“ (Delfi ekspertas, Serbija).

Todėl siūlomas mišrus finansavimo modelis: pradinis ES finansavimas skirtas bandomajam projektui ir pereinamajam laikotarpiui, o vėliau – nuolatinis finansavimas per nacionalines programas. Europos Komisija jau pabrėžė, kad valstybės narės gali naudoti ESF+ lėšas investicijoms į ilgalaikės priežiūros reformas ir darbo jėgą, nurodama, kad ESF+ yra esminė priemonė įgyvendinant priežiūros strategijos tikslus, susijusius su prieigos užtikrinimu ir darbo jėgos gerinimu.

4. ES teisės aktai ir nacionalinė autonomija: klausimas dėl ES direktyvos dėl priežiūros su apgyvendinimu sukėlė skirtingas nuomones. Ispanijos ekspertai tvirtai pritarė ES reguliavimui, teigdami, „kad labai pageidautina suvienodinti darbo sąlygas visoje ES. Vokietijos ekspertai siūlė, kad „ES reglamentuotas sprendimas“ būtų prasmingas dėl tarpvalstybinio rinkos pobūdžio, o laisvas koordinavimas su ES galėtų paspartinti jo priėmimą. Italija prognozavo nevienareikšmišką reakciją: kai kurie palaikytų direktyvą, kiti baimintųsi nepraktiškų ir lėtų standartų. Malta išreiškė bendrą skepticizmą, teigdamą, kad „kiekvieną kartą, kai ES išleidžia direktyvą, [šalis] renkasi minimalų atitikimą“ ir abejojo, ar tai ką nors pakeis. Mūsų požiūriu, galimas žingsnių planas – jei bus pasiektas konsensusas, pereiti nuo gairių prie minimalių standartų.

Apibendrinant, Delfi rezultatai padėjo suformuoti strategiją, pagrįstą bendru sutarimu. Toliau pateikiami trys ramsčiai, sudaryti iš sutartų priemonių grupių, tačiau prireikus jie gali būti taikomi lanksčiai, leidžiant įgyvendinimo metu atsižvelgti į nacionalinius skirtumus.

Trijų ramsčių strategija priežiūros gyvenant kartu su prižiūrimuoju paslaugų reformai

Remiantis srityse, dėl kurių pasiektas konsensusas, suformuoti trys tarpusavyje susiję ramsčiai. Kiekvienas ramstis apima priemonių rinkinį, skirtą konkrečiam iššūkiui spręsti, o kartu jie sudaro holistinį sprendimą. Ramsčiai yra šie:

- **I ramstis – teisėto įdarbinimo skatinimas:** iniciatyvos, skirtos oficialų įdarbinimą padaryti paprastą ir patrauklų, pašalinant juodosios rinkos pranašumus, susijusius su sąnaudomis ir administraciniu sudėtingumu.
- **II ramstis – teisių užtikrinimas ir rizikos mažinimas:** priemonės, skirtos darbuotojams ir klientams apsaugoti per protingą priežiūrą, mokymus ir perkeliamus išmokėjimus, taip profesionalizuojant sektorių ir užtikrinant priežiūros tęstinumą.
- **III ramstis – dialogas ir valdymas:** struktūros, skirtos įtraukti suinteresuotųjų šalių nuomonę ir koordinavimą, leidžiančios nuolat tobulinti ir pritaikyti priežiūros gyvenant kartu su prižiūrimuoju paslaugų politiką.

I ramstis – teisėto įdarbinimo skatinimas

Tikslas: žymiai sumažinti finansines ir administracines kliūtis šeimoms, norinčioms teisėtai įdarbinti kartu gyvenantį prižiūrintįjį asmenį, kad oficialus kelias taptų numatytuoju pasirinkimu visoje ES. Šis ramstis taip pat siekia nukreipti valstybės paramą šeimų išlaidų naštos mažinimui, pripažįstant kartu gyvenantį prižiūrintįjį asmenį kaip socialinės priežiūros sistemos dalį, o ne privačios prabangos išlaidas.

Pagrindinės priemonės:

1. **Tiesioginės užimtumo subsidijos arba mokesčių kreditai už teisėtą priežiūrą gyvenant kartu su prižiūrimuoju:** Vyriausybės pirmiausia turi užtikrinti tinkamų teisinių modelių pasirinkimą. Tuomet jos galėtų teikti piniginę subsidiją (pvz., per ilgalaikės priežiūros draudimą arba savivaldybės biudžetą) arba suteikti grąžinamą mokesčių kreditą namų ūkiams, kurie teisėtai įdarbina kartu gyvenantį prižiūrintįjį asmenį. Delfi metodikos konsensusu sutarta dėl subsidijos dydžio, sudarančio apie 20 % subsidijuojamo darbo užmokesčio. Taikomi modeliai skiriasi: Vokietija siūlo naudoti esamą ilgalaikės priežiūros draudimo fondo kompensaciją, o Italija ir Malta svarsto mokesčių lengvatų taikymą. Tikslas – sumažinti „kainų skirtumą“ tarp oficialios ir neformalios priežiūros. Pavyzdžiui, jei kartu gyvenančio prižiūrinčiojo asmens bruto darbo užmokestis šeimai sudaro 3 000 EUR per mėnesį, 20 % subsidija reikštų, kad šeima realiai mokėtų 2 400 EUR – suma, artima neoficialių piniginių susitarimų kainai. Patirtis iš tokių šalių kaip Prancūzija (kur taikomas mokesčių kreditas už namų ūkio paslaugas – CESU) ir Belgija (kur veikia paslaugų kuponų sistema) rodo, kad tokios subsidijos ženkliai skatina priežiūros darbo formalizavimą. Nors priemonė reikalauja išlaidų, ji gali atsipirkti per didesnes mokestines įplaukas ir naujai sukurtas darbo vietas.
Įgyvendinimas nacionaliniu mastu: Priimančiosios šalys turi parengti schemą pagal savo nacionalines sistemas. Vokietija, turinti įstatymu nustatytą ilgalaikės priežiūros draudimą (Pflegeversicherung), galėtų įvesti „Pflege-Budget“ priedą kartu gyvenantiems prižiūrintiesiems asmenims. Italija galėtų sukurti specialų fondą arba pasiūlyti mokesčių kreditą per INPS už priežiūros darbuotojų įdarbinimą.

„Priežiūros draudimo papildymas 20 % kompensacija padarytų teisinės
prielaidas patraukliomis“ (Italijos ekspertai).

Siunčiančios šalys pažymėjo, kad būtų naudinga, jei jų piliečiai užsienyje turėtų oficialų darbą, galėtų siųsti pinigines perlaides ir perkelti pensiją. Tai galima pasiekti bendradarbiaujant dėl A1 formų išdavimo arba sudarant dvišalius susitarimus, siekiant išvengti dvigubo mokesčių mokėjimo.

ES vaidmuo: Komisija turėtų parengti gaires dėl priimtinių darbo sąlygų ir užimtumo formų, atitinkančių gyvenančių priežiūros darbuotojų darbo specifiką. Valstybėms narėms reikia aiškios krypties nuolat vykstančiose diskusijose, kaip teisiškai įdarbinti mobiliuosius priežiūrėtojus gyvenamosios priežiūros modeliuose.

Socialinio pobūdžio subsidijos gali būti laikomos nepatenkančiomis į valstybės pagalbos apribojimus pagal SESV 107 straipsnį. ESF+ lėšos gali būti naudojamos bandomųjų etapų kofinansavimui. Kai kurios konkrečioms šalims skirtos rekomendacijos Europos semestre jau ragina spręsti nedeklaruoto darbo problemą – tai suteikia konkretų metodą.

- 2. Vieno langelio internetinis portalas / supaprastintas įdarbinimas ir registracija:** Daug šeimų neįformina darbo santykių dėl sudėtingo proceso – reikia registruotis keliuose institucijose (mokesčių inspekcijoje, socialinio draudimo įstaigoje, draudimo nuo nelaimingų atsitikimų darbe įstaigoje ir kt.) arba susipažinti su užsienio komandiravimo tvarka. Net užsiregistravus nėra garantijos, kad viskas bus teisėta. Todėl siūloma sukurti vieno langelio internetinį portalą, kuriame būtų galima patikrinti sutartis, savarankiškai dirbantiems asmenims generuoti įdarbinimo sutartis pagal standartines sąlygas, atitinkančias direktyvas ir įstatymus, registruoti priežiūrintįjį asmenį mokesčiams ir įmokoms bei kreiptis dėl subsidijų ar išmokų. Iš esmės tai būtų vieno langelio internetinė sistema. Ekspertai tai palaiko: „*Vieno langelio portalas = viena vyriausybės svetainė, kuri išduoda visiškai atitinkančią sutartį ir tvarko registraciją*“ (ekspertas, Italija)).
Įgyvendinimas: E-portalas turėtų remtis esama elektroninės valdžios infrastruktūra. Pavyzdžiui, Prancūzijos CESU (Chèque Emploi Service Universel) tvarko universalias deklaracijas, o Austrijos 24 valandų priežiūros portalas rodo, kad savarankiškai dirbančių priežiūros darbuotojų registracija yra įmanoma.

Maltos atstovas pažymėjo, kad „popierizmas yra bauginantis, ypač vyresnio amžiaus priežiūrimiesiems asmenims“, ir siūlė, kad technologijų specialistai kartu su socialiniais darbuotojais padėtų naudotis sistema.

Serbija, nors dar nėra ES narė, planuoja siųsti priežiūrinčiuosius asmenis į užsienį. Ji siekia, kad serbų darbuotojai galėtų legaliai įsidarbinti, ir siūlo prieš išvykimą įsteigti vieno langelio principu veikiančią tarnybą, kurioje darbuotojai galėtų registruotis ir gauti reikiamą informaciją, kad netaptų nedeklaruotais darbuotojais. „Skaitmeninės Europos“ programa galėtų finansuoti esamų sistemų tarpvalstybinį sąveikumą. Tai padėtų sujungti komandiruotės registravimo sistemas ir pasinaudoti „vieningų skaitmeninių vartų“ iniciatyvos patirtimi.

Lenkijos dalyviai pasiūlė standartizuoti arba net panaikinti A1 perkeliamojo dokumento reikalavimą trumpalaikiam komandiravimui – šiuo metu dokumentų gausa atgraso nuo teisėto įdarbinimo.

Įgyvendinimo aktas arba Reglamentas 883/2004 (socialinio draudimo koordinavimas) galėtų atleisti nuo kai kurių formalumų, pavyzdžiui, 3 mėnesių trukmės priežiūros gyvenant kartu paslaugas, jei jos būtų registruotos portale ir būtų apdraustos specialiu draudimu.

3. **Supaprastintos sutartys ir kuponai:** Šis klausimas vėl iškyla II ramsčio darbo laiko kompromise, tačiau šįkart nagrinėjamas teisinis įgyvendinimas. Pasiūlymas apima iš anksto nustatytą sutarties šabloną, kuris apimtų darbo ir poilsio laiką; fiksuotą atlyginimą už ne darbo laiką, kai prižiūrintysis asmuo gyvena pas darbdavį; fragmentišką darbą; maitinimą ir apgyvendinimą, jei jie teikiami. Nacionalinės projekto ataskaitos rodo, kad tokio sprendimo šiuo metu nėra, todėl šeimos renkasi tarp galimai neteisėtų modelių arba nedeklaruoto darbo. Ekspertai pažymi, kad jei sutarties sąlygos būtų pritaikytos prie realybės, šeimos nebūtų priverstos baimintis dėl reikalavimų nesilaikymo, o oficialios sutartys taptų patraukliu ir saugiu pasirinkimu.

Kai kurie ekspertai pažymėjo, kad jei sutarties sąlygos būtų pritaikytos gyvenant kartu su prižiūrinčiuoju asmeniu realiai, šeimos nesibaimintų dėl galimo reikalavimų nesilaikymo.

Susijusi idėja – **kuponų sistema** (Belgijos patirtis). Vietoj darbo sutarties šeimos įsigyja kuponus iš valstybinės agentūros, kuri tuomet rūpinasi darbuotojo atlyginimu ir socialinėmis įmokomis. Toks modelis žymiai sumažina administracinę naštą šeimoms, tačiau reikalauja teisinio pagrindo valstybinėms agentūroms teikti prieinamą priežiūrą namuose bei specialaus finansavimo.

Austrija įteisino gyvenančių kartu su prižiūrimaisiais darbuotojų veiklą, pripažindama jų savarankiškai dirbančiųjų statusą. Tai atleido šeimas nuo nuolatinio „darbdavio“ vaidmens ir padėjo išvengti darbo teisės apribojimų, dėl kurių vieno asmens priežiūros gyvenant kartu su prižiūrimuoju susitarimai tampa neteisėti. Pavyzdžiui, jei darbuotojas kartą per naktį turi atsikelti, kad padėtų nueiti į tualetą, poilsio laikas laikomas nutrauktu, todėl privaloma pradėti naują 11 valandų nepertraukiamo poilsio ciklą. Tokiu atveju darbuotojas ryte jau negali paruošti pusryčių. Neatsižvelgiant į faktinę bendrą darbo laiko sumą ar tinkamą atlygį, toks įdarbinimas laikomas neleistinu. Vis dėlto įvairūs Delfi metodo ekspertai pabrėžė, kad darbuotojų vertimas pereiti į savarankišką veiklą nėra pageidautinas, nes tai užtikrina mažesnes socialines garantijas.

Tačiau esami darbo teisės apribojimai kol kas neleidžia rasti kitų praktiškų vieno asmens gyvenamosios priežiūros susitarimo sprendimų. I ramsčio tikslas išlieka tas pats – užtikrinti, kad bet kokia teisinė forma, ar tai būtų darbo santykiai, ar teisėta savarankiška veikla, būtų tokia pat paprasta kaip neoficialus įdarbinimas šiandien. Galimas kompromisas –

Suteikti prižiūrintiesiems asmenims laisvai samdomo darbuotojo statusą kartu su socialinio draudimo įmokomis.

Įgyvendinimas: Tokį sprendimą įgyvendinant, Europos Sąjunga turėtų skatinti gerosios praktikos mainus, derinti skirtingus aiškinimus arba inicijuoti Darbo laiko direktyvos (2003/88/EB) pakeitimus. Visi būtini teisiniai pokyčiai, pavyzdžiui, naujo sutarties tipo įvedimas į darbo kodeksus, turėtų būti atlikti reformos pradžioje. Tai suteiktų aiškų teisinį pagrindą ir pakankamai

laiko valstybėms narėms prisitaikyti. Be to, turėtų būti parengtos gairės dėl namų ūkio paslaugų deklaracijų supaprastinimo, pavyzdžiui, EDI portaluose, kad visos suinteresuotosios šalys galėtų sklandžiai prisitaikyti prie naujų sąlygų.

Tikėtinas poveikis: Sumažinus kaštus ir administracinę naštą, galima tikėtis, kad pagal 1-ąjį ramstį žymiai padidės gyvenamųjų priežiūros darbuotojų įteisinimo rodikliai. Remiantis analogijomis, vertiname, jog per 2–3 metus nuo įgyvendinimo pradžios oficialių kartu gyvenančių priežiūros darbuotojų registracijų skaičius bent padvigubės, o esant gerai parengtam reglamentavimui – išaugs tris ar keturis kartus. Pavyzdžiui, Prancūzijos PHS sektoriuje dešimtys tūkstančių darbo vietų buvo įteisintos pasitelkus CESU ir mokesčių lengvatas; Belgijoje tas pats įvyko įvedus kuponus; Austrijoje, atsiradus teisei galimybei, jau per vienerius metus oficialiai dirbančių kartu gyvenančių priežiūros darbuotojų skaičius patrigubėjo. Visi šie darbuotojai iki tol dirbo nelegaliai. Tai reiškia dešimtis tūkstančių darbuotojų, įsitraukiančių į oficialią darbo rinką, o tai savo ruožtu užtikrina didesnes mokesčių ir socialinių įmokų įplaukas. Galima tikėtis ir vienkartinio „sureguliojimo“ efekto – šeimos, šiuo metu nelegaliai samdančios priežiūros darbuotojus, gali juos deklaruoti, kad vėl taptų įstatymų paisančiais piliečiais ir galėtų gauti subsidiją. Tam reikėtų numatyti vienkartinį amnestijos laikotarpį ir garantiją, kad iki nustatyto termino už nelegaliai samdytus darbuotojus nebus baudžiama. Ilgainiui gali įvykti kultūrinis pokytis: kaip Belgijoje tapo įprasta samdyti valytoją per socialinių kuponų sistemą, taip ir ES galėtų tapti norma samdyti kartu gyvenantį priežiūros darbuotoją pagal tinkamą sutartį. Tai leistų tiek priežiūros darbuotojams, tiek šeimoms visapusiškai naudotis savo teisėmis.

II ramstis–teisių užtikrinimas ir rizikos mažinimas

Tikslas: Jei pirmasis ramstis padeda darbuotojams išeiti iš šešėlinės rinkos, tai antrasis užtikrina, kad oficialiai dirbdami jie nebūtų išnaudojami, nepakliūtų į nepagrįstos rizikos situacijas ir kad pagerėtų priežiūros kokybė. Šio ramsčio tikslas – spręsti tinkamų darbo sąlygų trūkumą ir saugumo problemas, užtikrinant, jog formalizavimas taptų sąžiningomis darbo sąlygomis bei leistų pasiekti aukštesnę priežiūros kokybę.

Pagrindinės priemonės:

1. **ES priežiūros pažymėjimas – standartizuoti mokymai ir sertifikavimas:** Įsteigti savanorišką Europos „Priežiūros pažymėjimo“ mokymų programą – trumpą, modulinį kursą (apie 40 akademinių valandų), prieinamą internetu keliomis kalbomis, kuriame būtų dėstomi pagrindiniai kartu gyvenančių priežiūros darbuotojų įgūdžiai ir teisės. Kursas apimtų praktinius įgūdžius (saugus pacientų kilnojimas, pagrindinė sveikatos stebėseną, demencijos priežiūros patarimai), komunikaciją (pagrindines kalbos žinias užsieniečiams, tarpkultūrinį sąmoningumą) ir teises (tiek priežiūros darbuotojo, tiek prižiūrimo asmens – įskaitant konfidencialumą ir darbo teises). Baigę kursą dalyviai gautų pažymėjimą arba „Priežiūros pažymėjimą“, kuris būtų pripažįstamas visoje ES.

Įgyvendinimas: Siūlome Europos Komisijai, įgyvendinant ES priežiūros strategiją, inicijuoti projektą šiai mokymo programai parengti bendradarbiaujant su ekspertų grupe iš valstybių narių. Austrija jau siūlo trumpus vaizdo įrašus priežiūros darbuotojams, Vokietijoje įvairūs institutai rengia trumpus kursus gyvenamiesiems priežiūros darbuotojams, o Lenkijoje neseniai buvo svarstyta 120 valandų mokymų koncepcijos projektas darbuotojams, išvykstantiems dirbti į užsienį. ES vaidmuo būtų suderinti šiuos modelius į vieningą sistemą.

Elektroninio mokymosi moduliams būtų galima panaudoti „Digital Europe“ ar „Erasmus+“ finansavimą. Valstybės narės ir įdarbinimo agentūros galėtų prisidėti įtraukiant priežiūros darbuotojus į mokymus. Mokymai turėtų būti savanoriški. Priimančios šeimos galėtų teikti pirmenybę darbuotojams, turintiems „Priežiūros pažymėjimą“, žinodamos, kad jie įgijo pagrindinių įgūdžių. Tokiu būdu padidėtų apmokytų priežiūros darbuotojų vertė rinkoje, paskatinant ir kitus dalyvauti. Valstybės narės galėtų susieti subsidijas su šiuo kursu. Ilgainiui tai galėtų tapti de facto standartu, kurio ieško šeimos. Projektas turėtų būti derinamas su Europos kvalifikacijų sistema, aiškiai nurodant, kad tai yra 1 lygmens kvalifikacija, ir galbūt suteikti galimybę kaupti kreditus aukštesniems lygiams.

2. **Stebėsena ir parama, grindžiama sutikimu:** Įdiegti mechanizmus, skirtus stebėti darbo sąlygas ir tiek priežiūros darbuotojo, tiek vyresnio amžiaus asmens gerovę, nepažeidžiant privatumo. Ekspertų sutarimu geriausia išeitis – „pranešimu ir sutikimu pagrįstas“ patikrinimas. Darbo inspektoriai arba priežiūros koordinatoriai gali patekti į namus patikrinimui tik tuo atveju, jei: (a) yra gautas pranešimas apie problemą ir (b) namų ūkis sutinka (arba gautas teismo leidimas). Be to, gali būti numatyti reguliarūs, neįkylūs patikrinimai: pavyzdžiui, socialinis darbuotojas ar slaugytojas periodiškai apsilanko ar paskambina šeimai, gavęs jos sutikimą, taip vykdydamas priežiūros kontrolę. Tai galėtų būti pristatoma kaip paslauga (padedanti užtikrinti priežiūros tvarkos sėkmę), o ne kaip policinė kontrolė. Norint užtikrinti pranešimų apie problemas galimybę, būtina įsteigti anoniminę karštąją liniją arba pranešėjų sistemą, leidžiančią konfidencialiai pranešti apie pažeidimus. Kai kurios šalys tai galėtų integruoti į jau egzistuojančią vidaus darbuotojų apsaugą arba į darbo inspekcijos nelegalaus darbo karštąsias linijas.

ES galėtų padėti dalindamasi tokių sistemų patirtimi (pavyzdžiui, Airijos WRC veikia kaip konfidenciali pranešimų sistema dėl piktnaudžiavimo namų ūkio darbuotojais). Tokios šalys kaip Ispanija, kurios atrodo atviresnės tiesioginiams patikrinimams, galėtų žengti toliau: pavyzdžiui, pakeisti įstatymus taip, kad bet kurie namai, kuriuose dirba namų ūkio darbuotojai, būtų laikomi darbo vieta, suteikiant prieigą inspektoriams. Visos šalys vis dėlto galėtų įgyvendinti palaikančių vizitų modelį per socialines paslaugas. Socialinės priežiūros vertinimo vizitas paprastai yra savanoriškas ir laikomas įprastu. Tereikia jautrumo priežiūros darbuotojų klausimams ir aiškių, niuansuotų žinių, kas yra priimtina, o kas – ne.

3. **Perkeliamoji mikrodraudimo socialinės apsaugos sistema:** papildomai siūloma perkeliamoji mikrodraudimo sistema, leidžianti kartu gyvenantiems prižiūrintiesiems asmenims kaupti socialinio draudimo išmokas nepriklausomai nuo darbo trukmės ar kelių darbdavių. Kiekvieną darbo dieną arba savaitę šeima, kaip darbdavė, moka fiksuotą įmoką į fondą arba bendrą sistemą, kuri vėliau suteikia darbuotojui proporcingas išmokas. Jei prižiūrintysis asmuo pusmetį dirba vienoje šalyje, o kitą pusmetį kitoje, įmokos iš abiejų šalių būtų kaupiamos vienoje perkeliamojoje sąskaitoje. Tokia sąskaita galėtų būti papildyta ir savanoriškomis darbuotojo įmokomis. Pagrindiniai sistemos elementai būtų šie:

 - Sveikatos draudimo ir draudimo nuo nelaimingų atsitikimų užtikrinimas, kad darbuotojai būtų apdrausti nepriklausomai nuo to, kurioje šeimoje dirba, ir taip pat galėtų kaupti tam tikrą pensiją.
 - Prieinama šeimoms, kad užtikrintų priėmimą. Jei egzistuoja I ramsčio subsidija, socialinė apsauga gali būti finansuojama. Nors buvo minimas „fiksuotas mokestis už darbo dieną“, tikslī suma nebuvo nustatyta. Priimančios šalies ekspertų nuomone, maksimaliai šeimoms prieinama dienos įmoka galėtų siekti iki 10 EUR (300 EUR/mėn.).
 - Informacija apie sukauptas teises turėtų būti patogiai prieinama portale arba skaitmeninėje piniginėje.

Komisija palankiai vertino šią idėją, nes ji atitinka realybę: žemos kvalifikacijos sektoriuose dažnai dirba kelių šalių piliečiai, keičiantys kelis darbdavius.

„Mikrodraudimo paketas yra labiausiai tinkamas, nes jis apima prižiūrinčius darbuotojus, net jei jie teikia paslaugas laikiniais arba kintančiais grafikai skirtingose šeimose“ (Italijos ekspertas).

ES galėtų sudaryti sąlygas tokiai sistemai, bet jos tiesiogiai nekurtų. Pavyzdžiui, pagal Europos darbo instituciją (EDI) galėtų būti sukuriamas sistema arba skatinamas glaudesnis bendradarbiavimas tarp norinčių valstybių. Galimi variantai – nacionalinės sistemos arba ambicingesnis ES lygmens draudimo fondas.

Precedentai: Filipinuose veikia sistema, pagal kurią užsienio darbuotojai moka į nacionalinę socialinio draudimo sistemą, o tai rodo, kad perkeliamumą galima valdyti. ES kontekste Komandiruočių darbuotojų direktyva užtikrina, kad komandiruoti darbuotojai iki 2 metų išlieka savo šalies socialinės apsaugos sistemoje. Tačiau gyvenimas pas globojamąjį dažnai reiškia, kad asmenys išeina iš oficialių komandiruočių struktūrų ir tampa nelegaliais arba savarankiškai dirbančiais, nes darbo teisės aktų retai galima laikytis, todėl komandiruotės tampa neįmanomos (išskyrus Lenkijos Umowa Zleczenie, kurioje yra spraga, leidžianti didelę dalį atlyginimo perkelti kaip socialiniu draudimu neapdraustas kelionės išlaidas). Ši schema apima tuos, kurie šiuo metu nepatenka į jokiais oficialias sistemas.

4. **Sąžiningos darbo laiko ir poilsio nuostatos:** nors konsensuso dėl šių priemonių nebuvo pasiekta, II ramstis siekia spręsti esminį darbo sąlygų klausimą: neleisti, kad priežiūros darbuotojai būtų nuolat budėjimo režime, tuo pačiu išlaikant įgyvendinamumą ir laikantis darbo teisės reikalavimų. Dėl nesutarimų šiuo metu galima tik rekomenduoti valstybėms įgyvendinti tinkamą priemonių rinkinį. Dvi dažniausiai diskutuotos, bet niekada vieningai nepatvirtintos galimybės yra šios:
- Sukurti specialią „gyvenimo kartu su prižiūrimuoju“ sutartį su lanksčiu darbo laiku, panašiai kaip savarankiško darbo atveju, bet įtraukiant apsaugos priemones ir socialines garantijas. Pavyzdžiui, nustatyti ilgesnį laikotarpį darbo valandoms skaičiuoti (kad darbuotojas galėtų savaitę dirbti ir savaitę nedirbti), tačiau su įstatymo numatytu papildomu atlygiu už ilgesnes darbo valandas arba nustatant viršutinę ribą, taikomą vidutiniam darbo laikui per mėnesį. Dažnai cituojamas pavyzdys yra Lenkijos Umowa Zlecenia, kurią reikėtų specialiai pritaikyti šiam sektoriui. Tai reiškia, kad savarankiškas darbas turi būti pripažintas kaip hibridinis „gyvenimo kartu su prižiūrimuoju“ darbo modelis, suderintas su socialine apsauga. Jis turi apimti:
 - Aktyvios priežiūros laiko ribojimą iki X valandų per savaitę, leidžiant labai fragmentuotus pamainų grafikus laikotarpiams, ne ilgesniais nei nustatyta.
 - Laisvadienių užtikrinimą (pvz., visą arba dvi pusdienio trukmės per savaitę).
 - Budėjimo laiką apmokėti vienkartinio fiksuotu mokėjimu už konkretų laikotarpį arba paslaugą.
 - Įtraukti sutartinius darbuotojus į savo šalies socialinės apsaugos sistemą arba reikalauti, kad prižiūrimo asmens šeima mokėtų mikro draudimą.
 - Skatinti rotacinių pamainų modelius, kai dirba bent du besikeičiantys priežiūros darbuotojai. Kai kurie ekspertai tai laiko idealiu sprendimu tiek priežiūros kokybei, tiek darbuotojų sveikatai, tačiau kaštai gerokai padidėja. Siekiant sumažinti išlaidas, reikia taikyti didesnes subsidijas ir rasti kompromisą, užtikrinant nuolatinę priežiūrą bei

užkertant kelią nelegaliam darbui. Pagal Bendrąją darbo laiko direktyvą būtina užtikrinti 11 valandų nenutrūkstamą poilsį, nebent darbo teisės lanksčiai suteikia išimtis. Jei naktį reikalinga nuolatinė priežiūra, būtina turėti kitą nuolatinį prižiūrintįjį asmenį, gyvenantį kartu, todėl reikia suteikti papildomą būstą ir apgyvendinimą antrajam nuolatiniam darbuotojui. Norint keisti pamainas, būtina įdARBinti ir trečią asmenį „budėjimo“ režimu. Be reikšmingų subsidijų tai tampa neįperkama ir panaikina bet kokias pranašumus, susijusius su priežiūros gyvenant kartu modeliu. Valstybės narės turi turėti omenyje, kad pasirinkus šią sistemą gali būti neveiksmingos visos formalizavimo pastangos, nes šeimos vis tiek gali rinktis nelegalią priežiūrą, kad užtikrintų savo artimųjų priežiūrą.

Tiksli metodika gali skirtis, tačiau ES privalo pateikti gaires dėl priimtinių priežiūros organizavimo būdų, kurie atitiktų Darbo laiko direktyvos dvasią, tuo pačiu pripažindami pagrindinius fragmentuoto darbo namų ūkyje ir gyvenamosios priežiūros specifikos aspektus. Ekspertai pabrėžė, kad svarbu atskirti: fragmentuoto darbo laiko pripažinimas namų aplinkoje nėra tas pats, kas darbas 24 valandų pamainomis. Tyrimai apie namų darbuotojus nuolat rodo, kad darbuotojai savanoriškai sutinka su darbo dienos fragmentacija mainais už galimybę planuoti laiką savarankiškai. Šis lankstumas didina pasitenkinimą darbu (Ebbing, Petermann, Lühr, Stoll, Hans 2024 – „Arbeitsmobilität in der Europäischen Union“; Petermann, Ebbing, Paul 2017 – „Das Tätigkeitsprofil von Betreuungspersonen in häuslicher Gemeinschaft“). Apklausos taip pat rodo, kad per didelis darbo krūvis yra psichologiškai varginantis ir neigiamai veikia darbuotojų psichinę bei fizinę sveikatą. Tai gali atsirasti dėl per ilgos darbo dienos arba dėl didesnio atliktinų užduočių kiekio (šaltinis: PHSEmployment Monitor, <https://phs-monitor.eu/>).

Galimas pirmasis žingsnis – parengti priedą prie ES priežiūros strategijos tęstinumo, kuriame būtų pateiktos rekomendacijos dėl teisinio gyvenamosios priežiūros darbo reglamentavimo. Tačiau jei darbo teisės pažeidimai įprastiniame darbe nėra sprendžiami arba šeimoms nėra suteikiama reali teisėta alternatyva, priversti jas išleisti daugiau nei įmanoma – formalizuojant gyvenamųjų priežiūros darbuotojų darbo vietas – šeimos pasirinks nelegalią veiklą. Bet kokie susitarimai turi užtikrinti sveikatą ir saugą – priežiūros darbuotojai privalo gauti pakankamai miego ir reguliarius laisvadienius. Mūsų darbo plano rizikų skiltyje bus pažymėta, kad nepakankamas poilsis lemia perdegimą ir paneigia visą tikslą, nes darbuotojai išeina iš darbo ir negali užtikrinti tinkamos priežiūros. Šio konflikto sprendimas buvo viena karščiausių projekto diskusijų temų ir iki šiol neturi bendro sprendimo.

III ramstis – dialogas ir valdymas

Tikslas: I ir II ramstis nagrinėja reformos turinį, o III ramstis užtikrina procesą – kad įgyvendinimas būtų įtraukus, stebimas ir, prireikus, koreguojamas. Nuolatinis, struktūrizuotas dialogas ir grįžtamojo ryšio mechanizmai garantuoja reformų tvarumą, nes leidžia prisitaikyti prie realių poreikių.

Pagrindinės priemonės:

1. **Nacionalinis priežiūros gyvenant kartu forumas arba patariamasis komitetas:** Kiekviena valstybė narė turėtų sukurti nuolatinį forumą, į kurį reguliariai – kas ketvirtį arba bent du kartus per metus – būtų kviečiamos visos suinteresuotosios šalys aptarti priežiūros gyvenant kartu su prižiūrimuoju paslaugų politiką ir susijusius klausimus. Į tokį forumą turėtų būti įtraukti vyriausybės atstovai, socialinių partnerių organizacijos, šeimų bei priežiūros paslaugų teikėjų atstovai, taip pat ekspertai ar stebėtojai iš akademinės bendruomenės, analitinių centrų ar viešųjų užimtumo tarnybų, galintys pateikti reikalingus duomenis. Delfi dalyviai nurodė, kad pirmenybė teikiama lanksčioms

patariamųjų stalų formoms, kurios galėtų vykti kartą į ketvirtį ar metus. Tai reiškia, kad forumas būtų konsultacinis ir koordinacinis organas, nebūtinai turintis sprendimų priėmimo galias. Kai kurios šalys pasirinko labiau institucionalizuotą modelį. Rekomenduojama bent jau oficiali vyriausybės iniciatyva, pavyzdžiui, ministerijos dekretu įsteigta „priežiūros gyvenant kartu su prižiūrimuoju darbo grupė“ su aiškiai apibrėžta naryste ir nustatytu susitikimų grafiku. Siekiant užtikrinti atskaitomybę, idealiu atveju turėtų būti parengiama metinė ataskaita arba rekomendacijų rinkinys, į kurį vyriausybė privalėtų reaguoti.

2. **Priežiūros darbuotojų įtakos mechanizmai – atstovavimo stiprinimas:** Mobilūs priežiūros darbuotojai, gyvenantys pas prižiūrimus asmenis, dažniausiai nėra susivieniję į profesines sąjungas ar organizacijas. III ramstis siekia suteikti jiems kolektyvinių teisių, užtikrinančių stipresnį balsą politinėse diskusijose. Vokietijos ekspertai pažymėjo, kad „*tradicinis profesinių sąjungų modelis šiam sektoriui netinka, todėl reikia alternatyvių formų*“. Viena iš tokių alternatyvų galėtų būti darbuotojų paramos centrai, tokie kaip Vokietijos „Sąžiningo mobilumo“ projekto biurai, kurie jau dabar teikia konsultacijas komandiruotiems darbuotojams. Siūloma apsvastyti galimybę finansuoti priežiūros darbuotojų centrus internete arba miestuose, kur gyvena daug šio sektoriaus darbuotojų. Tokiuose centruose jie galėtų gauti teisinę pagalbą, informaciją apie mokymus ir galimybę neformaliai organizuotis, taip pat investuoti į galimybes naudotis profesinių sąjungų apsauga ir į organizacinę veiklą šioje srityje. Tai galėtų būti profesinių sąjungų, bažnyčių ar savivaldybių iniciatyvos (pavyzdžiui, Vienoje veikiantis konsultavimo centras priežiūros darbuotojams, gyvenantiems pas prižiūrimuosius).

Organizuotumo trūksta ir šeimų pusėje. Išskyrus kelias šalis, pavyzdžiui, Austriją, kur veikia 24 valandų priežiūros agentūrų asociacija, šeimų darbdaviai paprastai nėra atstovaujami. III ramstis taip pat akcentuoja šeimų darbdavių įtraukimą. Vyriausybės galėtų skatinti šeimų asociacijų kūrimą, kad šios organizacijos galėtų aiškiau išreikšti priežiūros paslaugų naudotojų poreikius politinėse diskusijose, pavyzdžiui, dėl subsidijų ar kokybės klausimų. Taip pat būtina integruoti kartu su prižiūrimaisiais gyvenančius darbuotojus į profesinių sąjungų ir darbdavių socialinį dialogą. Šiuo metu darbuotojų atstovavimas yra sudėtingas, nes daugelis jų dirba nelegaliai ir nepriklauso profesionalių priežiūros organizacijų (pvz., EUROCARERS) ar Asmeninių namų ūkio paslaugų (PHS) sektoriui, kurie taip pat sprendžia klausimus, susijusius, pavyzdžiui, su kūdikių priežiūra. Europos profesinių sąjungų konfederacija ir Tarptautinė namų darbuotojų federacija galėtų jungti jėgas su, pavyzdžiui, Europos asmeninių paslaugų federacija (EFSI) ar panašiomis organizacijomis, siekiant suteikti daugiau balsų diskusijose. Siekiant skatinti mainus, ES galėtų rengti kasmetinį „Gyvenamosios priežiūros forumą“, panašiai kaip Darbo mobilumo kongresas.

3. **Tarpvyriausybinių koordinavimas ir dvišaliai susitarimai:** Kitas valdymo aspektas – stiprinti bendradarbiavimą tarp siunčiančių ir priimančių šalių. III ramstis skatina dvišales arba daugiašales sutartis, skirtas būtent gyvenamajai priežiūrai, sprendžiant klausimus, tokius kaip socialinės apsaugos perkeliamumas, kvalifikacijų pripažinimas (galėtų būti įtrauktas „Priežiūros pažymėjimas“) ir etiškas įdarbinimas. Ilgainiui, jei susidarytų kelios tokios sutartys, Komisija galėtų svarstyti labiau vieningą požiūrį – galbūt ES lygmens tarpvalstybinės priežiūros mobilumo sistemą – tačiau tai yra tolimesnės perspektyvos klausimas ir politiškai jautrus, kaip rodo ekspertų nuomonės dėl įsitraukimo Europos lygmenyje. Be to, kiekvienoje šalyje III ramstis ragina aiškiai paskirti atsakomybę. Gyvenamoji priežiūra yra sudėtinga tarptautinių, darbo ir socialinės apsaugos klausimų sąveika tiek priimančios, tiek teikiančios šalies požiūriu. Esant skirtingiems kelių ministerijų ir profesinių sąjungų interesams, rekomenduojame paskirti atsakingą instituciją (pvz., Socialinių reikalų ministeriją) ir sukurti ministerijų darbo grupę, kurios veikla būtų nukreipta pagal didžiausią poreikį, dažniausiai susijusį su priežiūros krizės sprendimu.

Finansavimas ir tvarumas: Šis paskutinis ramstis sieja reformas, jas nuolat pritaiko laikui bėgant ir institucionalizuoja įsipareigojimą, kad gyvenamoji priežiūra nebe bus nematoma, nekontroliuojama sritis, o taps pripažintu sektoriumi su atstovavimu ir priežiūra, atitinkančia jo didelę svarbą. Nors veiklos finansavimas yra santykinai nedidelis, palyginti su I ramsčiu (susitikimai, sekretoriatas, parama NVO), jis yra esminis tvarumui, nuolatiniam tobulinimui ir konfliktų sprendimui užtikrinti. Rizikos, pavyzdžiui, šeimų atžvilgiu, jei kaštai laikomi per dideliais, arba darbuotojų atžvilgiu, jei pažadai nevykdomi, gali būti efektyviai valdomos dialogu palyginti nedidelėmis sąnaudomis. Reikėtų apsvarstyti Ekonomikos gaivinimo ir atsparumo didinimo priemonės (EGADP) arba REACT-EU fondų naudojimą skaitmeninimui ir formalizavimui priežiūros sektoriuje. Kai kurios EGADP programos jau apima priežiūros reformas, pvz., Ispanijos reguliariosios priežiūros atvejis, tačiau tokios priemonės turėtų būti pritaikytos ir gyvenimo kartu priežiūrai, atsižvelgiant į prioritetą leisti žmonėms senėti savo namuose.

Strategijos teisinės ir institucinės sistemos suderinamumas

ES teisinis pagrindas ir kompetencijos klausimai

ES Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 153 straipsnis suteikia pagrindą veiksams užimtumo ir socialinės politikos srityje. ES gali teikti paramą darbo sąlygų, socialinių garantijų ir darbuotojų socialinės apsaugos bei lyčių lygybės darbo rinkoje klausimais. Visi šie aspektai tiesiogiai susiję su mūsų strategija. Ypač svarbu pažymėti, kad 153 straipsnio 2 dalis leidžia direktyvoms nustatyti minimalius reikalavimus. Reikia atkreipti dėmesį, kad socialinės apsaugos klausimai (c) reikalauja Vieningo sprendimo Taryboje ir neturi pažeisti nacionalinių socialinės apsaugos sistemų finansinės pusiausvyros. Todėl bet koks ES direktyvos projektas, pavyzdžiui, dėl perkeliamų socialinių teisių priežiūros darbuotojams, turi būti kruopščiai suprojektuotas arba priimtas vienbalsiai. Be to, atlyginimai, teisė į streiką ir panašūs klausimai nepatenka į ES kompetenciją. Todėl mes atsargiai nesiliečiame prie atlyginimų ir nesiūlome ES mastu nustatyti priežiūros darbuotojų atlyginimo ar panašiai. Žr. toliau pateiktą lentelę su tinkamumo matrica.

Ramstis	Nacionalinis kontekstas ir iššūkiai	ES kompetencija ir vaidmuo	Konkrečios ES priemonės ir siūlomi veiksmai
I. Teisėto įdarbinimo skatinimas	Priklausomi darbo santykiai: Tiesioginis įdarbinimas automatiškai sukelia viso darbo laiko reglamentavimo taikymą, kuris netinka fragmentuotoms darbo valandoms (budėjimo apmokėjimas, nenutrūkstanto poilsio laikas). Tam reikalinga bent dviejų, o dažniausiai – trijų priežiūros darbuotojų rotacija. Tai ženkliai padidina išlaidas ir organizacinį sudėtingumą, todėl realiai neišsprendžia priežiūros problemos. Ribotos sutarčių rūšys: Daugelyje valstybių narių nėra darbo santykiams artimų sutarčių formų, tinkamų prieinamai priežiūrai (pvz., Lenkijos <i>Umowa Zlecenie</i>). Tačiau net ir ši dažniausiai suteikia priežiūros darbuotojams tik minimalią socialinę apsaugą. Savarankiškos veiklos rizika: Laisvai samdomo darbuotojo statusas dažnai kritikuojamas kaip fiktyvus, nors teismai pripažįsta darbo diskrecinį pobūdį ir kitus savarankiškos veiklos požymius. Vis dėlto toks modelis paprastai palieka darbuotojus su menkomis socialinėmis garantijomis arba visai be jų.	SESV 153 straipsnio 1 dalies b, c ir i punktai: darbo sąlygos, socialinė apsauga ir lyčių lygybė. 153 straipsnio 2 dalis: socialinės apsaugos direktyvoms priimti reikalingas vienbalsis pritarimas. 153 straipsnio 5 dalis: darbo užmokestis ir teisė streikuoti nepatenka į ES kompetenciją. Subsidiarumo principas: fiskalinės priemonės (mokesčių lengvatos, subsidijos) lieka nacionaliniu lygiu, tačiau koordinavimas ir gerosios patirties sklaida yra ES užduotis.	Tarybos rekomendacija (neprivaloma teisė): rekomenduojama remti „vieno langelio“ elektronines paslaugų platformas ir fiksuoto mokesčio schemas mokesčiams bei atlyginimams, aiškiai nurodant, kad budėjimas arba „gyvenimas pasirengus“ neįskaitomas į darbo laiką, kurio pagrindu skaičiuojamas minimalaus darbo užmokestis. AKM tikslai ilgalaikės priežiūros srityje: siekti įsipareigojimo iki nustatyto laikotarpio tam tikru procentu panaikinti priežiūros spragas sutarčių sudarymo srityje ir leisti savarankiškai dirbantiems namų darbuotojams savarankiškai prisijungti prie socialinės apsaugos sistemų (pvz., mokėti socialinio draudimo įmokas pagal savo šalies ir grįžimo šalies nustatytą dydį). Europos semestro bendrieji rekomenduojami tikslai: siūlyti ir tikrinti standartizuotą gyvenamosios priežiūros darbuotojų sutartį, kuri užtikrintų prieinamą priežiūrą ir supaprastintų socialinės apsaugos registraciją per nacionalinius portalus. Vieningas skaitmeninis portalas: reikalauti, kad iki 2030 m. visos valstybės narės teiktų internetines priežiūros darbuotojų registracijos paslaugas, suderinamas su EESSI tarpvalstybiniam darbui.
II. Teisių užtikrinimas ir apsauga	Socialinio draudimo spragos: Dabartiniuose modeliuose namų ūkio darbuotojai dažnai yra neįtraukiami į sveikatos, pensijų ar nelaimingų atsitikimų draudimo sistemas; jiems siūlomos tik <i>ad hoc</i> mikrodraudimo formos. Darbo laiko neapibrėžtumas: Namų aplinkoje dirbantys asmenys turi „budėjimo“ arba „pasirengimo“ valandas, kurios paprastai įskaičiuojamos į maksimalaus darbo laiko ir poilsio reikalavimus. Tai didina kaštus ir tampa kliūtimi socialiai užtikrintam įdarbinimui, skatinančiu šešėlinę rinką. Privatumo ir namų erdvės įtampa: Darbo inspektavimo privačiuose namų ūkiuose galimybės yra ribojamos dėl Bendrojo duomenų apsaugos reglamento (BDAR) ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 7 straipsnyje įtvirtintos privataus gyvenimo apsaugos nuostatų.	SESV 153 straipsnio 1 dalies b ir c punktai: nustato darbo sąlygų ir socialinės apsaugos taisykles; 153 straipsnio 2 dalis: socialinės apsaugos klausimais reikalingas vienbalsis pritarimas; darbo sąlygų arba namų ūkio darbo laiko reglamentavimui nustatyti pakanka daugumos balsų. 168 straipsnis (visuomenės sveikata) ir 165 straipsnis (profesinis rengimas): skirti mokymui ir sveikatos informacijos sklaidai.	Direktyva dėl prieigos prie socialinės apsaugos: reikalauti, kad valstybės narės įtrauktų visus gyvenamosios priežiūros darbuotojus į sveikatos ir pensijų sistemas, leidžiant taikyti mikro-draudimo modelius arba užtikrinant socialinio draudimo lygį dirbant užsienyje pagal darbuotojo kilmės šalį. Direktyva dėl minimalių darbo namų ūkyje standartų (suderinta su ILO C189): privalomos rašytinės sutartys, maksimalus darbo laikas, minimalus kasdienis ir savaitinis poilsis, privatūs miegamieji. „Budėjimo“ laikas turi būti skaičiuojamas atskirai, nustatant taisykles, pvz., laiko sekimą ir fiksuotą atlyginimą už gyvenamojoje vietoje teikiamas priežiūros paslaugas, vietoj atlyginimo už poilsio laiką. Europos darbo institucijos (EDI) gairės: parengti bendrus protokolus, atitinkančius BDAR reikalavimus, įskaitant sutikimo procedūras ir anoniminio pranešimo tvarką. Socialinio ramsčio veiksmų planas: nustatyti politinį įsipareigojimą su aiškiu laiko grafiku, kad visi gyvenamosios priežiūros darbuotojai būtų registruoti ir turėtų galimybę savanoriškai prisijungti prie socialinės apsaugos.

Ramstis	Nacionalinis kontekstas ir iššūkiai	ES kompetencija ir vaidmuo	Konkrečios ES priemonės ir siūlomi veiksmai
III. Valdymas ir dialogas	Tarpusavio mokymosi spragos: Ilgalaikės priežiūros strategijos retai atsižvelgia į gyvenamosios priežiūros modelius ir dažniausiai orientuojasi į „tradicinę“ priežiūrą. Dėl to lieka nepastebėta viena iš pagrindinių priežiūros formų. Nėra ES lygmens socialinių partnerių: Šiuo metu nėra pripažintos darbdavių asociacijos, veikiančios būtent gyvenamosios priežiūros srityje, todėl socialinis dialogas yra sudėtingas, o kolektyvinės derybos vyksta tik epizodiškai. Fragmentuotos dvišalės schemos: Siunčiančiųjų ir priimančiųjų šalių teisės aktų derinys yra labai įvairus, o atskirų vizų ir dvišalių sutarčių gausa dar labiau komplikuoja situaciją.	SESV 152–155 straipsniai: ES privalo „palengvinti“ ir „konsultuoti“ socialinį dialogą; gali įgyvendinti susitarimus ir skatinti dialogą dėl priežiūros namų ūkyje. AKM socialinės įtraukties srityje: veikia kaip lanksti koordinacijos priemonė. ES finansavimas (pvz., ESF+) gali būti susietas su socialinio dialogo ar darbuotojų mokymo sąlygomis.	Komisijos konsultacijos: paskelbti oficialų kvietimą teikti kandidatūras namų darbuotojų ir namų darbdavių atstovams (pvz., EFSI, nacionaliniai tinklai). Socialinių partnerių pagrindų susitarimas (155 straipsnis): derėtis dėl savanoriško susitarimo dėl darbo namų ūkyje sąlygų AKM tarpusavio vertinimai: reikalauti, kad kiekviename AKM cikle būtų atliekami specialūs gyvenamosios priežiūros vertinimai; integruoti išvadas į semestro šalies ataskaitas ESF+ sąlyginės dotacijos: užtikrinti, kad ES lygmens finansuojami priežiūros darbų mokymai ar paslaugų teikimo projektai bent iš dalies būtų pritaikomi mobiliesiems namų ūkio darbuotojams.

Ryšys su esamomis ES politikos iniciatyvomis

Visi trys ramsčiai papildo dabartines iniciatyvas ir potencialiai gali būti paremti būsimais ES teisės aktais. Aiškiai pabrėžiant šį suderinamumą siekiama užtikrinti politikos formuotojus, kad strategijos įgyvendinimas sustiprins Europos įsipareigojimus ir bus vykdomas neviršijant ES kompetencijų ribų.

- **Naujas Europos socialinių teisių ramsčio (ESTR) veiksmų planas:** 5 principas dėl saugaus ir lanksčiai pritaikyto darbo įgyvendinamas formalizuojant nesaugų darbą ir pritaikant įdarbinimo formas gyvenamosios priežiūros sektoriuje. Sprendžiant pernelyg ilgą darbo valandą ir užtikrinant mokymus, gerinama 10 principo įgyvendinimas, užtikrinant sveiką, saugią ir pritaikytą darbo aplinką bei duomenų apsaugą. Taikant mikro-draudimo modelius ir skatinant įtrauktį, remiamas 12 principas dėl socialinės apsaugos visiems darbuotojams, įskaitant nestandartinius atvejus. Be to, formalūs priežiūros darbuotojai suteikia šeimos nariams galimybę dirbti arba ilsėtis, o pagerinta namų darbo aplinka prisideda prie 9 principo – darbo ir asmeninio gyvenimo balanso.
- **2022 m. Europos priežiūros strategijoje pabrėžiama,** kad priežiūros darbų profesionalizavimas ir darbo sąlygų gerinimas yra raktas į tvarų priežiūros sektorių. Valstybės narės raginamos pristatyti reformas ir naudoti ES fondus darbuotojų rėmimui. Mūsų veiksmų planas pateikia gairių rinkinį tokioms reformoms gyventojų namuose teikiamos priežiūros srityje. Formalizuodami ir vertindami gyvenamąją priežiūrą, ją paverčiame patrauklesne karjeros galimybe, galinčia pritraukti naujų darbuotojų ir mažinti priežiūros trūkumus.
- **Tvaraus vystymosi tikslai (TVT):** ES yra įsipareigojusi siekti TVT. Mūsų strategija prisideda prie 8 TVT (Deramas darbas), suteikdama galimybę neformaliai dirbantiems darbuotojams pereiti į deramą darbą; prie 5 TVT (Lyčių lygybė), stiprinant daugiausia moterų sudarytą darbo jėgą ir palengvinant neatlygintą moterų priežiūrą; prie 3 TVT (Sveikata ir gerovė), gerinant senyvo amžiaus žmonių priežiūrą; ir prie 10 TVT (Nelygybės mažinimas), integruojant migrantus bei mažas pajamas gaunančius darbuotojus į formalias sistemas.
- **Skaitmeninė darbotvarkė:** skatinimas teikti skaitmenines viešąsias paslaugas (konceptija „Vyriausybė kaip platforma“) dera su „vieno langelio“ portalu. Be to, Skaitmeninių įgūdžių darbotvarkė galėtų būti pritaikyta ir priežiūros darbuotojams – skaitmeninių priežiūros įrankių naudojimui (ES projektai galėtų kurti programas priežiūros darbuotojams), o mūsų mokymai galėtų apimti skaitmeninio raštingumo dalį, pavyzdžiui, kaip naudotis telemedicinos įrenginiais.
- **Artėjanti ES lyčių lygybės strategija:** formalizuodami ir subsidijuodami priežiūrą, skatiname moterų užimtumą. Tai naudinga tiek moterims, kurios šiuo metu dirba priežiūros darbuotojomis ir dabar gali gauti formalius, kokybiškus darbus su teisėmis, tiek šeimos narėms moterims, kurios pasikliauja šia priežiūra ir gali išlikti darbo rinkoje. Tyrimai rodo, kad priežiūros paslaugų trūkumas ekonomikai kainuoja milijardus dėl prarastos moterų darbo jėgos.
- **Migracijos politika:** nors strategija daugiausia orientuota į judėjimą ES viduje, ji taip pat susijusi su migracija. Daugelis trečiųjų šalių piliečių (TŠP) domisi darbu gyvenamosios priežiūros sektoriuje. Tokios šalys kaip Italija ar Lenkija taip pat siekia siųsti TŠP darbuotojus. Mūsų strategija gali būti pateikiama bet kokioje būsimoje migracijos politikos komunikacijoje kaip pavyzdys, kaip etikos principų laikymasis leidžia tinkamai valdyti darbo jėgos judėjimą priežiūros sektoriuje.

Finansavimas ir tvarumas

Šios trijų ramsčių strategijos įgyvendinimui reikalingos protingos investicijos. Ji gali atsiperkti vidutinės ir ilgalaikės perspektyvos laikotarpiu per sumažėjusį neformalų darbą, didesnes mokesčių pajamas ir socialines naudas, pavyzdžiui, didesnį užimtumą. Tačiau siūlomos mokesčių lengvatų iš esmės reiškia

mokesčių pajamų nuostolius. Finansų ministerijos gali teikti pirmenybę ribotai schemai, kaip Prancūzijoje ar Vokietijoje, kur namų ūkiai gali per metus atskaityti tik nustatytą sumą už namų paslaugas. Alternatyviai, tiesioginė subsidija gali būti lengviau valdoma pagal dydį. Šias išlaidas reikėtų vertinti kaip investicijas, kurios ilgainiui duoda dividendus. 2025 m. atliktas „Dom&Care“ modeliavimo tyrimas rodo, kad kiekvienas 1 EUR investuotas į formalizuotą gyvenamąją priežiūrą generuoja matomą socialinę ir fiskalinę grąžą – darbo vietų kūrimą, mokesčių augimą ir sveikatos priežiūros sąnaudų mažėjimą, užkertant kelią hospitalizacijoms. Šis argumentas turėtų būti akcentuojamas, siekiant įtikinti ministerijas.

Šalys, turinčios ilgalaikės priežiūros (IP) draudimą, tokios kaip Vokietija, Belgija ar Nyderlandai, gali dalį šių lėšų skirti subsidijoms gyvenamosios priežiūros darbuotojams. Skirti dalį papildomų lėšų gyvenamajai priežiūrai dažnai kainuoja pigiau nei slaugos namuose, todėl tai ekonomiškai efektyvu. Sutaupytos lėšos gali būti nukreiptos į namų priežiūros biudžetus. Vis dėlto tikėtinas tam tikras pasipriešinimas, kadangi neoficialus ir pilkas darbo sektorius iki šiol buvo visiškai finansuojamas privačiai. Šalyse, neturinčiose specialaus IP draudimo, Socialinių reikalų ministerijoje galima sukurti specialų namų priežiūros palaikymo biudžetą, remiamą ES lėšomis.

Ne visi kaštai turi tekti valstybei. Šeimos gali prisidėti mokėdamos už prižiūrinčiųjų darbuotojų mikro-draudimą, taip užtikrindamos darbuotojų teisėtumą ir palengvindamos biurokratiją. Be to, privačios ilgalaikės priežiūros draudimo rinkos, tokios kaip Vokietijos dviguba sistema, galėtų įtraukti papildomas naudas už legaliai samdomus gyvenamosios priežiūros darbuotojus.

Siūlomas įgyvendinimo planas

Tokio masto reformai reikalingi aiškūs etapai, atsakingi vykdytojai ir koregavimo mechanizmai. Žemiau pateikiamas galimo įgyvendinimo trijų etapų planas kaip įkvėpimo šaltinis. Jis yra orientacinis ir neapima visų siūlomų priemonių, tačiau pabrėžia būtinybę: išbandyti, įvertinti ir tik tuomet įtvirtinti reformą.

1 etapas (2025–2028 m.): bandomojo projekto parengimas ir pradžia

- **ES lygmuo:**
 - Sukurti darbo grupes, įtraukiant DG EMPL, DG SANTE, DG ECFIN, EDI, suinteresuotąsias šalis ir socialinius partnerius bandomiesiems projektams.
 - Parengti gaires dėl darbo ir poilsio laiko reglamentavimo gyvenamosios priežiūros darbuotojams
 - Paskelbti kvietimą teikti pasiūlymus (naudojant ESF+ arba EaSI) valstybėms narėms arba konsorciams išbandyti ramsčių priemones – pavyzdžiui, finansuoti 3–5 šalis, kad jos sukurtų „vieno langelio“ portalus registracijai.
- **Nacionalinis lygmuo:** Bent trys savanoriškos šalys turi sutikti vykdyti „Teisėto įdarbinimo skatinimo“ bandomąjį projektą, naudojant portalą ir prieinamus teisėtus bei nebrangius įdarbinimo modelius (prieš direktyvą, pvz., savarankišką veiklą ar Lenkijos „Umowa Zlecenia“) arba iš anksto pritaikyti direktyvos projektą. Valstybės galėtų sutikti suteikti iki 20 % atlyginimo subsidiją arba mokesčių lengvatą iki 500 priežiūros sutarčių, užregistruotų ES prototipo portale.
- **Rezultatas:** Bandomasis portalas ir vertinimo poveikis: ar padeda įteisinti anksčiau neteisėtus susitarimus ir koks fiskalinis poveikis – tiek dabar, tiek masto atžvilgiu?

2 etapas (2027–2029 m.): mokymų įgyvendinimas

- **ES lygmuo:** Parengti ES priežiūros pažymėjimo mokymo programą, įtraukiant ekspertų įnašą ir vertimus. Paleisti programą e. mokymosi platformoje, prijungtoje prie registracijos portalo. Pradėti ES masto informavimo kampaniją apie gyvenamosios priežiūros darbo formalumą ir registraciją.
- **Nacionalinis lygmuo:**
 - Plėsti bandomuosius projektus ir susieti subsidijas su Europos priežiūros pažymėjimo įvedimu.
 - Vykdyti informavimo kampanijas šalyse.
 - Įgyvendinti sutikimu grįstą stebėsenos protokolą: pavyzdžiui, įrengti anoniminę pagalbos liniją ir parengti socialinius darbuotojus vertinti įdarbinimo situacijas per reguliarius vizitus.
 - Tęsti socialinį dialogą: forumuose aptarti grįžtamąjį ryšį ir ankstyvas problemas.
- **Rezultatas:** Pirmoji sertifikuotų ir užregistruotų priežiūros darbuotojų grupė: pvz., 500 darbuotojų gavo ES priežiūros pažymėjimą, 1000 šeimų pilotiniame projekte oficialiai įregistruota pagal teisėtą įdarbinimo modelį, surinkti pradiniai duomenys apie kaštus ir pasitenkinimą.

3 etapas (2029–2031 m.): vertinimas ir teisės aktai

- **ES lygmuo:** Remiantis bandomaisiais projektais, siūlyti direktyvą dėl minimalių standartų, pvz., teisėtų ir prieinamų įdarbinimo modelių įgyvendinimo bei socialinės apsaugos užtikrinimo gyvenamosios priežiūros darbuotojams. Turimi pavyzdžiai padeda valstybėms narėms lengviau įgyvendinti naujas taisykles.
- **Nacionalinis lygmuo:** Bandomieji projektai turi būti integruoti į nacionalinę politiką. Vyriausybės įtraukia subsidijų schemas į savo metinius biudžetus, didindamos bandomųjų priemonių apimtį. Nacionalinė teisė, pvz., „Gyvenamosios priežiūros darbuotojų įstatymas“, formalizuoja specialios darbo rūšies sutartis ir draudimo sistemą bei įpareigoja registraciją ES portale. Šis teisės aktas kuriamas bendradarbiaujant su siūloma ES direktyva.

Galutinis etapas (2031–2032 m.): ES direktyvos priėmimas ir taikymo mastas

- **ES lygmuo:** Priimti direktyvą dėl prieinamų ir teisėtų gyvenamosios priežiūros darbuotojų įdarbinimo sąlygų. Įsteigti vertinimo institucijas ir užtikrinti tęstinę paramą per ESF+ bei kitą finansavimą.
- **Nacionalinis lygmuo:** Integruoti direktyvos reikalavimus į nacionalinę teisę.
- **Rezultatas:** Direktyvos priėmimas. Pateikti ataskaitą apie ilgalaikės gyvenamosios priežiūros būklę nacionaliniu ir Europos lygmeniu.

Nuolatinis procesas: vertinimas ir socialinis dialogas

Sėkmė priklauso nuo trijų veiksnių pusiausvyros: finansavimo, valdymo ir suinteresuotųjų šalių įtraukimo:

- **Finansavimas:** būtina užtikrinti nuolatinę paramą, apimančią ES, nacionalines ir privačias lėšas.

- **Valdymas:** stipri koordinacija per paskirtas institucijas ir ES priemonių naudojimas dėmesiui išlaikyti (Europos semestras, atvirasis koordinavimo metodas ir kt.).
- **Suinteresuotųjų šalių įtraukimas:** ankstyvas įtraukimas ir aiški nauda tiek šeimoms, tiek darbuotojams, siekiant išlaikyti paramą. Jei kuri nors grupė prarandama (pvz., šeimoms formalių sprendimų kaina per didelė arba darbuotojai jaučiasi pervargę), įgyvendinimas žlunga ir plečiasi nelegalus sektorius. Todėl III ramstis yra gyvybiškai svarbus tam, kad laiku būtų aptiktas ir pašalintas nepasitenkinimas.

Santrauka, rizika ir jos mažinimas, pagrindinės išvados

Įgyvendinant trijų ramsčių strategiją, Europa gali transformuoti gyvenamosios priežiūros darbuotojų sektorių iš neformalaus pilkojo–juodojo sektoriaus į formalios priežiūros ekonomikos kartinį akmenį, užtikrinantį tinkamas darbo sąlygas, aukštos kokybės senyvo amžiaus asmenų priežiūrą ir tvarų tarptautinį įdarbinimą. Strategija parodo, kaip Sąjunga gali realiai pagerinti žmonių kasdienį gyvenimą, sprendama tarpvalstybines problemas bendradarbiaujant. Ji prisideda prie „Socialiosios Europos“ vizijos, kurioje ekonominės laisvės, tokios kaip laisvas darbo jėgos judėjimas, dera su socialine sanglauda ir teisingumu.

Priežiūros formalizavimas pakels darbo standartus, įteisindamas apie milijono priežiūros darbuotojų darbą, padės spręsti darbo jėgos trūkumo problemą, padarys priežiūros karjerą patrauklesnę ir mažins socialinę nelygybę. Be to, tai tiesiogiai remia senyvo amžiaus žmonių galimybę gyventi savo namuose – daugelio europiečių pageidavimą – užtikrinant stabilų gyvenamosios priežiūros darbuotojų tiekimą.

Rizika ir jos mažinimas

Rytų ir Vakarų nelygybė / priežiūros specialistų nutekėjimas:

- **Rizika:** Siunčiančios šalys gali nerimauti, kad gyvenamosios priežiūros darbų formalizavimas Vakarų Europoje dar labiau skatins darbuotojų migraciją, taip sustiprindamas trūkumą vietos rinkoje.
- **Mažinimas:** Strategija skatina sudaryti dvišales sutartis, kurios taip pat investuotų į priežiūros paslaugas siunčiančiose šalyse (pvz., dalį ESF lėšų skiriant geresnėms darbo vietoms vietoje). Jei darbo sąlygos gerės, migracija gali tapti cikliškesnė – darbuotojai gali grįžti po tam tikro laikotarpio su naujais įgūdžiais arba atlikti trumpesnes užduotis užsienyje. Be to, gerinant pripažinimą (ES priežiūros pažymėjimas), Rytų Europos darbuotojai gali jaustis mažiau išnaudojami ir labiau linkę sugrįžti su įgyta patirtimi, vėliau galbūt dirbdami savo šalies priežiūros sektoriuje. Taip pat reikėtų įvertinti solidarumo fondus ir bendras švietimo programas, skirtas didinti priežiūros darbuotojų pasiūlą.

Fiskalinis tvarumas ir politinė reakcija:

- **Rizika:** jei subsidijų ar draudimo išplėtimo kaštai augs (žinant, kad neformalus darbas sudaro 90 %), parama gali būti nutraukta. Mokesčių mokėtojai gali neigiamai vertinti finansavimą tam, kas anksčiau buvo privati priežiūra.
- **Mažinimas:** formalūs darbo santykiai reiškia didesnes pajamas ir mažesnę naštą ateities socialinei paramai. Nuo pat pradžių būtina atlikti išsamų kaštų ir naudos modeliavimą bei reguliuoti parametrus (pvz., riboti subsidijas tik labiausiai reikalingiems atvejams, jei jų naudojimas auga per greitai). Pabrėžti, kad priežiūra namuose yra pigesnė už stacionarią priežiūrą. Politiniu požiūriu tai galima pristatyti kaip pagalbą tiek pažeidžiamiesiems senyvo amžiaus žmonėms, tiek neįvertintai darbo jėgai – abiem prijauniančioms grupėms. Naudoti

sėkmės istorijas iš gyvenamosios priežiūros sektoriaus ir pabrėžti emocinę naudą – galimybę senjorams likti savo namuose.

Įgyvendinimo pajėgumas ir atitiktis:

- Rizika: projektas yra sudėtingas. Galimi administraciniai trikdžiai ar vėlavimai (IT sistemų diegimas, personalo mokymai ir pan.). Be to, šeimos ir darbuotojai gali iš karto nesinaudoti naujomis sistemomis arba jomis netikėti, nes neformalaus darbo įpročiai yra tvirti.
- Mažinimas: pradėti nuo mažų pilotinių projektų, kad anksti būtų identifikuotos problemos. Užtikrinti pakankamą informaciją ir pagalbą vartotojams (pvz., pagalbos linijas šeimoms ar agentūroms registruojantis). IT sprendimus rinktis patikrintus, o ne kurti naujus (pvz., adaptuoti Prancūzijos CESU sistemą). Užtikrinti politinę paramą aukščiausiu lygiu ir įtraukti gyvenamosios priežiūros klausimus į nacionalines priežiūros programas. Įgyvendinimas turėtų natūraliai augti, kai tikslinė grupė savaime keičiasi. Jei diegimas nevyksta taip greitai, kaip tikėtasi, turėtų būti taikomos paskatos arba tikslingas įgyvendinimas, pavyzdžiui, bendradarbiaujant su pagrindiniais suinteresuotaisiais subjektais. Tokie „švyturiai“ galėtų žymėti naują etapą ir paskatinti spartesnį įsisavinimą.

Privatumo ir pasitikėjimo klausimai:

- Rizika: kai kurios šeimos ar darbuotojai gali baimintis, kad formalizavimas sukels pernelyg didelę priežiūrą, neigiamas pasekmes ar biurokratiją. Pavyzdžiui, jie gali baimintis patikrinimų užsiregistravus, nerimauti dėl socialinės paramos praradimo arba dėl to, kad teks mokėti mokesčius.
- Mažinimas: pabrėžti konfidencialumą ir neinvazinį patikrinimų pobūdį. Statymuose galima numatyti apsaugos priemones, pavyzdžiui, nuostatą, kad bet koks vizitas į namus turi būti pagarbus žmogaus orumui ir praneštas bent prieš savaitę. Reikėtų koordinuoti su kitomis išmokomis, kad subsidijos ar atlyginimai nedarytų neigiamos įtakos tiems, kurie nori dirbti legaliai – pvz., atitinkamai pakoreguojant pajamų ribas. Taip pat suteikti imunitetą laikotarpiui, kai nebuvo prieinamos legalios ir įperkamos apgyvendinamosios priežiūros galimybės.

Subsidiarumo ir kompetencijos iššūkiai:

- Rizika: kai kurios valstybės narės gali pasipriešinti ES lygmens įsitraukimui, remdamosi subsidiarumo principu.
- Mažinimas: bet kokį ES teisės aktą kurti siaurai ir lanksčiai (tik minimalūs standartai, numatant idealias, bet skirtingas įgyvendinimo galimybes). Pabrėžti, kad dauguma elementų yra savanoriški arba neprivalomi. Neprimesti, kaip turėtų būti finansuojama priežiūra. ES Direktyva dėl tinkamų minimalių atlyginimų nustato darbo užmokesčio adekvatumo sistemą, nors pats atlyginimų dydis išlieka nacionaliniu klausimu – panašiai galima nustatyti sistemą dėl gyvenamosios priežiūros paslaugų, nediktuojant smulkių detalių. Esant kritinei situacijai, galima remtis rekomendacijomis ir sustiprintu atvirojo koordinavimo metodu – taip visi išliktų įtraukti, o ne prarandamas pasitikėjimas ir įtaka.

Pagrindinės įžvalgos

Apibendrinant, galima išskirti kelis esminius strategijos teiginius:

- **Formalizuoti priežiūros darbą – naudinga visiems:** gerėja darbuotojų sąlygos, užtikrinama kokybiška ir tęstinė senjorų priežiūra bei grąžinamos valstybės pajamos, kurios anksčiau prarandamos šešėlinėje ekonomikoje. Socialinė ir fiskalinė nauda yra akivaizdi. Laikas

gyvenamosios priežiūros darbuotojus ištraukti iš šešėlio į Europos socialinę apsaugą. Tai pagrindinis tikslas – pripažinti ir įvertinti anksčiau nematomą, bet labai svarbią darbo jėgą.

- **Subsidijuoti ir supaprastinti, apsaugoti ir remti** – trijų ramsčių esmė:
 - Subsidijuoti ir supaprastinti (I ramstis): padėti šeimoms ir organizacijoms padaryti priežiūrą prieinamą bei sumažinti biurokratiją.
 - Apsaugoti ir remti (II ramstis): saugoti darbuotojų teises, suteikti mokymus ir draudimą.
 - Dialogas ir plėtra (III ramstis): palaikyti ir plėtoti socialinį dialogą sektoriaus tobulinimui.
- **Lyčių lygybė:** gyvenamosios priežiūros formalizavimas – investicija į lyčių lygybę. Profesionalizuojamas feminizuotas sektorius, daugeliui dukrų ir uošvių suteikiama galimybė išlaikyti karjerą, o migrantų darbuotojams – naujas kokybiškas darbo vietas. Tai tiesiogiai suderinta su ES lyčių lygybės ir darbo bei asmeninio gyvenimo pusiausvyros tikslais.
- **Stebėsena ir politinė atsakomybė:** reformas galima sekti pagal rodiklius, pvz., deklaruotų gyvenamosios priežiūros darbuotojų skaičių, socialinio draudimo aprėptį ir šeimų pasitenkinimo apklausas. Europos Komisija, koordinuodama Europos priežiūros strategiją, galėtų skelbti šiuos duomenis kasmet. Vyriausybės, EP nariai ir socialinių partnerių koalicija turi išlaikyti tempą, pabrėždami sėkmės istorijas – darbuotojų, šeimų ir darbdavių.

Pateiktas planas yra realistiškas, bet ambicingas: jis skirtas gyvenamosios priežiūros formalizavimui ir stiprinimui visoje ES. Jis pagrįstas įvairių šalių ekspertų konsensusu ir įvairių ES politikos kryptių palaikymu. Laikantis trijų ramsčių – **Teisėtas įdarbinimas, Teisių užtikrinimas ir rizikos valdymas, Dialogas ir valdymas** – gyvybiškai svarbus gyvenamosios priežiūros darbas įgauna orumą, teisingumą ir tvarumą. Siūlomomis priemonėmis galima pradėti paversti trapų status quo tvirta sistema, kuri veiktų visų labui – priežiūrėtojų, darbuotojų, šeimų ir visos visuomenės.

Priedas

Minėtieji ES finansavimo šaltiniai

- **Europos socialinis fondas plus (ESF+):** ESF+ 2021–2027 m. aiškiai nurodo „prieigą prie kokybiškų, tvarių paslaugų, įskaitant priežiūrą“ kaip investicijų sritį. Valstybės narės gali naudoti šias lėšas darbuotojų mokymams, pavyzdžiui, ES priežiūros pažymėjimo diegimui, suteikiant stipendijas besimokantiems darbuotojams, taip pat socialinės inovacijos projektams, tokiems kaip vieno langelio portalai ar mikro-draudimas, ir socialinių partnerių gebėjimų stiprinimui, padedant formuoti darbuotojų asociacijas. Kai kurios šalys jau skyrė ESF+ priežiūros sektoriui – Bulgarijos programa skiria 323 mln. EUR ilgalaikės priežiūros gerinimui, dalis jų galėtų būti naudojama formalizavimo iniciatyvoms. Tikslinės šalys raginamos skirti dalį likusių ESF+ lėšų 2025–2027 m. mobilių priežiūros pilotinių projektų finansavimui, o vėliau – po 2027 m. programoje.
- **Ekonomikos gaivinimo ir atsparumo didinimo priemonės (EGADP):** nors tai vienkartinė priemonė (2021–2026 m.), daugelyje šalių buvo įtrauktos investicijos į priežiūrą. Pavyzdžiui, Ispanijos EGADP lėšos skirtos priežiūros infrastruktūrai, o dalis jų galėtų būti nukreipta į skaitmeninę priežiūros paslaugų plėtrą, įskaitant mūsų portalą. Jei dar yra nepasiskirstytų EGADP lėšų, verta siekti įtraukti ramsčių veiksmus į reformų paketą. Pavyzdžiui, Italijos EGADP lėšos galėtų būti naudojamos pradinei darbo užmokesčio subsidijai dviem metams, vykdant bandomąjį reformos projektą.

- **EU4Health (2021-27):** Ši sveikatos programa gali būti naudojama finansuoti sveikatos sistemos reformas ir darbo jėgos mokymus. Šios lėšos galėtų būti naudojamos EU Priežiūros pažymėjimo kūrimui ir diegimui valstybėse narėse, įskaitant e-mokymų turinio kūrimą ir vertimus, taip pat projektams, susijusiems su darbuotojų psichikos sveikata arba priežiūros duomenų integravimu.
- **Skaitmeninės Europos programa:** ši programa galėtų finansuoti vieno langelio portalų IT vystymą, ypač jei tai būtų tarpvalstybinis projektas (pvz., sukuriama bendras šablonas, kurį pritaiko kelios šalys – tai Komisijai gali būti patrauklu, nes parodo Europos pridėtinę vertę, vengiant IT darbo dubliavimo). Su 8 mlrd. EUR biudžetu, skirtu viešųjų paslaugų skaitmeninimo transformacijai, konsorciumas, sudarytas, pavyzdžiui, iš trijų šalių, galėtų kreiptis dėl nedidelės dotacijos „CareHR“ portalo modulio kūrimui (hipotetiškai).
- **Erasmus+ / ERASMUS PRO:** Kalbant apie mokymosi mobilumo aspektą – galbūt būtų galima sudaryti sąlygas priežiūros darbuotojams dalyvauti trumpose stažuotėse užsienyje ar mainų programose (mokantis kalbos ir priežiūros metodų). Taip pat **Erasmus+ suaugusiųjų švietimo** dotacijos galėtų padėti NVO, teikiančioms mokymus priežiūros darbuotojams.
- **Europos horizontas:** Bet kokiems inovatyviems aspektams (pvz., pagalbinių technologijų gyvenamojoje priežiūroje testavimui ar naujiems stebėsenos modeliams) gali būti skiriamas tyrimų finansavimas. Tai yra šalutinis, tačiau papildantis elementas (pvz., sukurti mobiliąją programėlę, kurioje priežiūros darbuotojai registruoja darbo valandas ir gerovę, o duomenys pateikiami III ramsčio forumams – finansavimas galimas pagal „įtrauki visuomenę“ tyrimų sritį).



Mobilecare

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



verband für
häusliche betreuung
und pflege e.V.



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."