

CELSI ANALYTICKÝ KOMENTÁR 2025

Slovenské opatrovatel'ky pracujúce na Slovensku a v zahraničí – od prekérnych k bezpečným pracovným podmienkam

Autorka: Barbora Holubová

Kľúčové body

Cieľom tohto dokumentu vypracovaného v rámci projektu [CARE4CARE](#) je zlepšiť pracovné podmienky slovenských pracovníkov domácej starostlivosti na Slovensku a v Rakúsku predchádzaním vykorisťovateľskej práci, podporou bezpečnej migrácie a vytvorením medzinárodných sietí pre udržateľnú spoluprácu.

Dokument sa zaoberá výzvami v slovenskom sektore domácej starostlivosti ako hlavnými hnacími silami odlivu starostlivosti do Rakúska. Riešenie výziev, ako sú rozpočtové obmedzenia, klesajúca kvalita služieb a nedostatok opatrovateľov/liek, by zmiernilo mnohé faktory prispievajúce k migrácii starostlivosti. Dokument tiež navrhuje stratégie na reguláciu 24-hodinovej starostlivosti a zlepšenie pracovných podmienok v Rakúsku.

Kľúčové zistenia

Domáci opatrovatelia na Slovensku dostávajú nízke mzdy, často mierne nad minimálnou mzdou. Fyzicky náročná povaha práce a nízka odmena spôsobujú, že tieto pozície sú neatraktívne, čo vedie k nedostatku kvalifikovaných pracovníkov. Pracovníkom domácej starostlivosti chýba istota zamestnania, pracujú často neformálne a čelia nepredvídateľnému pracovnému času, čo vedie k neistote zamestnania a stresu a rizikám duševného zdravia v dôsledku očakávaní a vystavovaniu klientov nebezpečným situáciám. Slovensko má jeden z najnižších počet pracovníkov dlhodobej

starostlivosti v EÚ, pričom na 100 starších dospelých pripadá len 1,5 pracovníka, čo naznačuje významnú úlohu rodín pri poskytovaní starostlivosti.

Nízke mzdy v sektore starostlivosti na Slovensku poháňajú migráciu do Rakúska. Slovenské opatrovatel'ky v Rakúsku pracujú ako samostatne zárobkovo činné osoby, samy platia dane a príspevky na sociálne zabezpečenie. Slovenské a rakúske agentúry sú skordinované. Agentúry majú značnú kontrolu nad organizáciou 24-hodinovej starostlivosti, často sa správajú ako zamestnávateľia, zatiaľ čo opatrovatel'ky majú obmedzený vplyv na svoje pracovné podmienky, čo vedie k nerovnováhe moci. Niektoré zmluvy o zastúpení obsahujú obmedzujúce doložky, ako sú napríklad nejasné podmienky ukončenia zmluvy a sankcie za pokračovanie v práci po ukončení zmluvy.

Kľúčové odporúčania pre Slovensko

Ratifikovať Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o pracovníkoch v domácnosti s cieľom upraviť pracovné postavenie a pracovné podmienky. Zabezpečiť primerané financovanie sociálnych služieb na zlepšenie domácej starostlivosti a pracovných podmienok. Stanoviť kvalifikačné a vzdelávacie štandardy pre opatrovateľov s cieľom zvýšiť kvalitu starostlivosti. Regulovať "sprostredkovanie starostlivosti" pre sprostredkovateľské agentúry na podporu bezpečnej pracovnej migrácie.

Úvod

Projekt [Care4Care](#) sa zaoberá pracovnými podmienkami pracovníkov domácej starostlivosti a 24-hodinového opatrovania na Slovensku vo vzťahu k slovenským opatrovateľom v Rakúsku. Cieľom je preskúmať prevenciu vykorisťujúcich pracovných podmienok a podporu bezpečnej pracovnej migrácie. Ďalším cieľom projektu je vybudovanie sietí a spolupráce medzi príslušnými zainteresovanými stranami na medzinárodnej úrovni prostredníctvom výmenných stretnutí a študijných návštev a vypracovanie stratégie, ktorá zabezpečí udržateľnú spoluprácu po skončení projektu.

Za posledné desaťročia sa podmienky poskytovania služieb domácej starostlivosti zmenili, čo malo výrazný vplyv na poskytovateľov, pracovnú silu, pracovné podmienky a pracovnoprávne vzťahy. Mnohé európske krajiny čelia zvýšenému dopytu po službách domácej starostlivosti a zvýšeným ťažkostiam pri ich poskytovaní v prísnych podmienkach. Výsledkom je intenzívnejší trend privatizácie a marketizácie služieb domácej starostlivosti a tlak na pracovnoprávne vzťahy a pracovné podmienky. Na Slovensku patria služby domácej starostlivosti k najväčším

výzvam z hľadiska zvýšeného dopytu, rozpočtových obmedzení a kvality pracovných miest a služieb.

Tento analytický komentár je založený na odbornej literatúre a rozhovoroch s rôznymi zainteresovanými stranami, vrátane mimovládnych organizácií a sociálnych partnerov zaoberajúcich sa službami domácej starostlivosti na Slovensku. Využíva aj zistenia z iných projektov s podobnými alebo prekrývajúcimi sa cieľmi.

Dokument najprv stručne popisuje slovenský systém domácej starostlivosti vrátane pracovných podmienok. Následne poukazuje na najvýznamnejšie výzvy pre pracovné podmienky slovenských domácich opatrovateľov pracujúcich na Slovensku a v Rakúsku a postupy na riešenie týchto výziev. Dokument prezentuje aj dobrú prax v oblasti regulácie 24-hodinovej starostlivosti. Dokument zakončujú odporúčania pre Slovensko zlepšiť pracovné podmienky slovenských domácich opatrovateľiek a zmierniť odčerpávanie pracovnej sily v službách domácej starostlivosti.

Práca domácej opatrovateľky na Slovensku

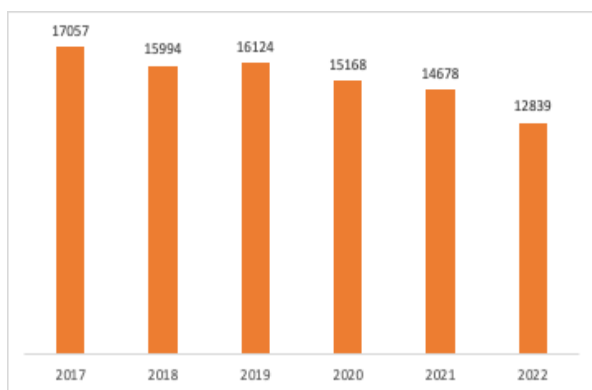
Zodpovednosť za systém domácej starostlivosti je rozdelená medzi ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny a ministerstvo zdravotníctva. Sociálne služby poskytujú

väčšinou miestne a regionálne samosprávy, financované z ich a štátnych rozpočtov, platieb od klientov a iné príspevky. Platby za služby domácej starostlivosti sú zvyčajne nižšie ako

50 % mediánu príjmu starších ľudí. Investície do služieb domácej starostlivosti nie sú udržateľné, primárne sa spoliehajú na financovanie z národných projektov podporovaných Európskou úniou (Holubová, 2024).

Služby domácej starostlivosti na Slovensku sa delia na dve kategórie: domáca opatrovateľská služba, ktorá spadá pod sociálne služby, a domáca ošetrovateľská služba, ktoré sú súčasťou systému zdravotnej starostlivosti a dlhodobej starostlivosti. Domáci opatrovatelia potrebujú na získanie nároku na prácu aspoň 230 hodín školenia v oblasti starostlivosti, zatiaľ čo domáce zdravotné služby poskytujú zdravotné sestry a reguluje ich ministerstvo zdravotníctva. Sociálne poistenie pokrýva náklady na potrebné domáce zdravotné služby.

Počet zamestnancov v službách domácej starostlivosti (v osobách, 2013 – 2022)



Zdroj: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR (2023)

Verejné obecné služby domácej starostlivosti sú vzácne, čo vedie mnohých k tomu, že sa spoliehajú na súkromné služby, ktoré nemusia byť cenovo dostupné. Okrem toho má Slovensko jeden z najnižších podielov

pracovníkov dlhodobej starostlivosti v EÚ, a to len 1,5 pracovníka na 100 starších ľudí (Európska komisia, 2021). Tento nedostatok, najmä v sektore domácej starostlivosti, naznačuje, že rodinní príslušníci (neformálni opatrovatelia) zostávajú hlavnými poskytovateľmi dlhodobej starostlivosti. Slovensko sa viac snaží získať pracovníkov na dlhodobú starostlivosť ako ich udržať. Okrem toho sa od roku 2017 do roku 2022 znížil počet zamestnancov v službách domácej starostlivosti (Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, 2023).

Cieľom nadchádzajúcej reformy, ktorá bola podmienená kritikou EÚ, je posilniť sociálne služby na úrovni obcí. Mala by podporiť rozvoj aj služieb domácej starostlivosti. Zmeny zahŕňajú "osobný účet" alebo príspevok na starostlivosť priamo dostupný pre tých, ktorí potrebujú starostlivosť, ktorý ponúka flexibilitu a autonómiu pri výbere služieb. Osobný účet môže byť vo forme priamej platby (príspevok na starostlivosť) alebo vo forme košíka – poukážky na zakúpenie opatrovateľskej služby. Pracovné podmienky domácich opatrovateľov budú závisieť od ich zamestnaneckého postavenia, ktoré ešte nebolo stanovené. Reforma, ktorá sa začne v roku 2026, bude závisieť od veľkých investícií, primárne závislých od európskych fondov (Holubová, 2024).

Hlavné výzvy pre pracovné podmienky:

Postavenie domácich opatrovateľov je neatraktívne a práca náročná.

Neatraktivnosť domácej opatrovateľskej služby je spôsobená predovšetkým nízkymi mzdami vyplácanými opatrovateľom. Hoci mzdy

opatrovateľov sa v poslednom čase zvýšili, často zostávajú mierne nad minimálnou mzdou. Nízke mzdy a fyzická náročnosť výkonu opatrovateľskej služby majú za následok nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily v službách starostlivosti (Filipová et al., 2021). Priemerná hrubá mesačná mzda sa pohybuje na úrovni 846 EUR, čo je výrazne pod priemernou mzdou v národnom hospodárstve (1 430 EUR v roku 2023). Mzdy sa môžu líšiť v závislosti od regiónu a profesie. Pre zdravotnú sestru, ktorá poskytuje služby domácej ošetrovateľskej starostlivosti, môže byť priemerná hrubá mzda 1 700 EUR mesačne. Platy sú nižšie vo všetkých krajoch mimo Bratislavy (Holubová, 2024).

Nízka udržateľnosť pracovných miest a

sociálne zabezpečenie: Formálni domáci opatrovatelia sú zvyčajne zamestnaní na základe štandardných pracovných zmlúv, ktoré sú upravené zákonom o práci vo verejnom záujme (pre verejných poskytovateľov) alebo Zákonníkom práce (pre neverejných poskytovateľov). Dostupnosť takýchto zmlúv však závisí od financovania zo strany obce a často aj od národných projektov určených na podporu služieb domácej starostlivosti. Značná časť pracovníkov domácej starostlivosti je samostatne zárobkovo činná, čo neposkytuje rovnakú úroveň istoty ako zamestnanie podľa Zákonníka práce. Mnohí opatrovatelia v domácnosti pracujú bez priznania príjmu, čo znamená, že nemajú žiadne sociálne poistenie (Holubová, 2024).

Prekérnosť v dôsledku pracovného času:

Prekérnosť práce často pramení z nepredvídateľného pracovného času a celkového množstva pracovného času, čo

často vedie k nadmerným a neplateným nadčasom. Pred formálnu domácu starostlivosť o seniorov, pracovný čas závisí od počtu hodín denne dohodnutých medzi poskytovateľom a klientom. Zvyčajne pracujú 4 alebo 8 hodín denne počas bežnej pracovnej doby. Počet hodín je často nedostatočný pre potreby rodiny klienta. V takýchto prípadoch opatrovatelia pracujú nadčasy, ktoré nie sú riadne monitorované. Problematické je aj to, že ak je klient hospitalizovaný alebo rodina náhle zmení plány a stará sa o klienta sama, pracovný čas sa stáva nepredvídateľným (Holubová, 2024).

Prekarita vzhľadom na rozsah pracovnej

záťaž: Prekérne pracovné podmienky domácich opatrovateľov môžu vyplývať z nedostatočného rozsahu práce a požadovaných činností, čo vedie k väčšiemu vystaveniu pracovnému stresu. Problém spočíva aj v popise práce domácich opatrovateľov, ktorý musí byť komplexnejší a jasnejší. Podľa zákona o sociálnych službách domáca starostlivosť zahŕňa aj podporné úlohy v domácnosti, ako sú "dodávka uhlia, dodávka dreva, odvoz popola, dodávka vody, ohrev vykurovacích telies a ich čistenie" alebo "umiestnenie klienta" (zákon č. 448/2008 Z. z. Výzva, príloha č. 4). Niektoré z týchto prác sú fyzicky náročné, bez náležitej ochrany pravidiel bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci pre opatrovateľa. Široká škála podporných prác v domácnosti a dohľadu zo strany samoobslužných úloh sa dá ľahko zneužiť, čo vedie k možnému zneužívaniu domácich opatrovateľov, ktorí môžu byť požiadaní o vykonávanie úloh nad rámec ich dohody alebo predpísanej kompetencie (Holubová, 2024).

Riziko pre mentálne zdravie a vyhorenie:

Opatrovateľky v domácej starostlivosti sú často v strese spôsobenom rodinami klienta – tie očakávajú oveľa viac práce, ako bolo dohodnuté, a kontrolujú opatrovateľov, napriek tomu, že nie sú zamestnávateľom. Domáci opatrovatelia sú často zapojení do rodinných

konfliktov, spôsobených neochotou starať sa o člena rodiny alebo nevhodné správanie sa voči nemu. Opatrovatelia sú často vystavení životu ohrozujúcim situáciám, keď poskytujú prvú pomoc svojim klientom a zachraňujú životy, čo ovplyvňuje úroveň stresu a mentálne zdravie opatrovateľov (Holubová, 2024).

Slovenskí 24-hodinoví opatrovatelia v Rakúsku a na Slovensku

Približne 13 000 opatrovateľov zo Slovenska¹ pravidelne cestuje do susedného Rakúska na dvojťždňové turnusy, aby sa starali o starších a chorých. Najväčšími hnacími silami pre prácu v zahraničí sú stále nízke mzdy na Slovensku a nedostatok dobre platených a vhodných pracovných miest pre staršie ženy na Slovensku, konkrétne z východných a južných regiónov. Mesačná hrubá platba za 24-hodinové služby domácej starostlivosti sa v Rakúsku pohybuje od približne 1 000 do 1 500 EUR (Durišová, 2017).

Zákon o domácej starostlivosti z rokov 2007/2008 (Hausbetreuungsgesetz) umožňuje, aby organizácia opatrovateľskej práce a podpory v domácnosti pre osobu v súkromnom obydľí bola založená buď na pracovnej zmluve (v takom prípade sa uplatňuje úprava pracovného času), alebo na samostatnej zárobkovej činnosti. Pre tzv. 24-hodinovú starostlivosť bola vytvorená nová profesijná kategória "opatrovateľ osôb"

(Personenbetreuerin) a úlohy boli definované v Obchode, Zákon o obchode a priemysle (Gewerbeordnung) vrátane niektorých nelekárskych a ošetrovateľských úloh, ak ich lekári alebo zdravotné sestry delegujú na opatrovateľa. Samostatná zárobková činnosť nepatrí do rozsahu pôsobnosti rakúskeho zákona o pracovnom čase a neuplatňuje sa na ňu žiadna regulácia minimálnej mzdy (samostatne zárobkovo činné osoby sú však v Rakúsku kryté všetkými systémami sociálneho poistenia okrem poistenia v nezamestnanosti) (Scheiwe, 2021).

Väčšina opatrovateľiek pre súkromné domácnosti si vyberá status samostatnej zárobkovej osoby (čo predstavuje 99 percent 24-hodinovej starostlivosti). Je veľmi otáznne, či by títo opatrovatelia boli podľa práva EÚ zaradení do kategórie samostatne zárobkovo činných osôb, ak by dlhé hodiny (až 24 hodín) pracovali na základe podrobných pokynov jedného zamestnávateľa) v priestoroch

¹ Údaje Obchodnej komory v Rakúsku o registrovaných opatrovateľoch zo Slovenska v roku 2023

opatrovanej osoby (Scheiwe, 2021), čo sú charakteristiky závislej práce.

Väčšina slovenských opatrovateľov poskytuje 24-hodinovú starostlivosť na voľnej nohe (model samostatne zárobkovo činnnej osoby). Ako živnostníci prispievajú do rakúskeho systému sociálneho zabezpečenia a platia dane do tohto systému. Opatrovatelia/ky zvyčajne vyhľadávajú pomoc sprostredkovateľských agentúr na Slovensku pri hľadaní práce alebo nových klientov. Celková koordinácia 24-hodinovej starostlivosti sa dosahuje prostredníctvom spolupráce medzi slovenskými a rakúskymi agentúrami (Durišová, 2017).

V rámci štruktúry 24-hodinovej starostlivosti zohrávajú agentúry kľúčovú úlohu, zatiaľ čo opatrovatelia sú menej vplyvní. Táto nerovnováha je zrejماً v správaní agentúr, ktoré často pôsobia ako kvázi zamestnávatelia.

Niektoré sprostredkovateľské zmluvy o agentúre obsahujú doložky, ktoré obsahujú nejasné podmienky ukončenia zmluvného vzťahu. Tieto nezrovnalosti môžu zahŕňať rôzne výpovedné lehoty, dôvody výpovede, súvisiace sankcie, ustanovenia o konkurencii, povinnosť mlčanlivosti pre opatrovateľky a opatrovateľov a vylúčenie zodpovednosti agentúry za úspešné sprostredkovanie klienta (Durišová, 2017).

Niektoré agentúry môžu uložiť zmluvné pokuty, ak ukončia zmluvu s osobou, o ktorú sa starajú, a opatrovateľ pokračuje v práci v domácnosti tejto osoby. V známych prípadoch

sa tieto pokuty sa pohybovali od 1 600 EUR do 6 600 EUR (Durišová, 2017).

Niektoré agentúry vyžadujú, aby im opatrovatelia udelili plnú moc vo veciach súvisiacich s ich živnosťou, spôsobom úhrady poplatkov alebo platením odvodov na sociálne zabezpečenie (Durišová, 2017).

Keďže agentúry sa snažia konkurovať na trhu opatrovateľskej práce, ponúkajú opatrovateľov za najnižšiu možnú cenu. Väčšina agentúr, ako aj opatrovatelia alebo ich rodiny, odôvodňujú rozdiely v odmeňovaní rozdielmi v príjmoch a životnej úrovni medzi Rakúskom a krajinami pôvodu opatrovateľov (Durišová, 2017).

24-hodinové opatrovanie na Slovensku

Zákon o sociálnych službách (č. 448/2008) nevyklučuje poskytovanie 24-hodinovej služby domácej starostlivosti. Ak opatrovateľskú službu poskytuje priamo obec, je zo zákona priamo povinná financovať túto sociálnu službu poskytovanú v rámci svojej pôsobnosti (Liptáková, 2024). Ak 24-hodinovú domácu starostlivosť poskytuje verejný poskytovateľ, pracovnoprávne vzťahy medzi opatrovateľom a verejnými poskytovateľmi sociálnych služieb sa mali regulovať zodpovedajúcim pracovným podmienkam.²

24-hodinová starostlivosť v domácnosti však niekedy existuje len ako neformálna "dobrovoľná" dohoda. Tento druh usporiadania sa prekrýva s formálnymi službami domácej starostlivosti. Rodina alebo opatrovateľ sa dohodne na predĺžených hodinách počas noci,

² Viac na <https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/rodina->

[socialna-pomoc/socialne-sluzby/fag/domaca-opatrovateľska-sluzba.pdf](https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/rodina-socialna-pomoc/socialne-sluzby/fag/domaca-opatrovateľska-sluzba.pdf)

cez víkendy atď. Pracovné podmienky sú zriedka regulované. Odborníci odhadujú, že dopyt po 24-hodinovej službe sa zvýši a je potrebná regulácia (Holubová, 2024).

V súčasnosti sa pripravuje reforma financovania služieb domácej starostlivosti. Jadro reformy je založené na "osobnom účte služieb" navrhnutom ako nová dávka sociálneho poistenia. Reforma sa zaoberá aj

postavením opatrovateľov. Bude to závisieť od ich postavenia v zamestnaní. Bud' to budú riadni zmluvní zamestnanci obcí, alebo samostatne zárobkovo činné osoby s regulovanými pracovnými podmienkami. V prípade 24-hodinovej starostlivosti sa uvažuje o viac ako jednom opatrovateľovi. Na druhej strane sa za dobrý príklad považuje súčasný rakúsky model, ktorý sa ukázal však ako problematický (Holubová, 2024).

Sľubná prax pre 24-hodinových opatrovateľov

Analýza realizovaná pre IG24 a LEFÖ-IBF v roku 2023 (Sagmeister) predstavila sľubné postupy zamerané na organizáciu predpisov a zlepšenie pracovných podmienok s cieľom zmierniť prekérnosť práce pracovníkov v domácnosti. Hlavné charakteristiky dobrej praxe sú:

Všeobecné zistenia ukazujú, že model zamestnania u zamestnávateľa ako tretej strany je vhodnejší pre opatrovateľov aj klientov. Okrem toho sú neziskové družstvá atraktívnym modelom na vytváranie dohôd o spolupráci medzi príjemcami služby a opatrovateľmi, ako aj na vytváranie udržateľných kariérnych príležitostí (Sagmeister, 2023).

Definované boli kľúčové regulácie pre sektor domácej starostlivosti (Sagmeister, 2023):

- Pokiaľ ide o formalizáciu a informácie, význam nadobúdajú písomné zmluvy a dostupnosť príslušných právnych dokumentov vo viacerých cudzích

jazykoch a použitím jasného a jednoduchého jazyka.

- Nábor a administratívu treba realizovať prostredníctvom organizácií zamestnávateľov a zamestnancov a digitálne nástroje môžu zmierniť administratívnu záťaž, najmä ak sú zriadené neziskovým spôsobom, ako ukazuje príklad platformy Equal Care.
- Problémy týkajúce sa skúšobných období a ukončenia pracovného pomeru vznikajú predovšetkým v priamom zamestnávaní domácností. Smrť zamestnávateľa by nemala viesť k okamžitej strate bydliska opatrovateľa ani ovplyvniť jeho migračný status.
- Ako riešenie môže slúžiť dodržiavanie zákona o nájme a začlenenie opatrovateľov v domácnosti do systémov dávok v nezamestnanosti, čím sa zníži ich zraniteľnosť.
- Najsľubnejším prístupom je zamestnanie u tretej strany, napríklad u poskytovateľa verejných služieb, pretože zabezpečuje

udržateľné zamestnanie nezávislé od jednotlivých klientov.

- Štandardy pracovného času musia byť stále napĺňané, pretože dobrá starostlivosť si vyžaduje dobre oddýchnutých opatrovateľov. Opatrovatelia si zaslúžia voľno a dovolenku a musia byť primerane odmeňovaní za nadčasy a nočnú prácu.
- Zamestnávatelia musia zamestnať viac ako jedného pracovníka, ak je potreba starostlivosti vyššia, ako je možné vyhovieť v rámci existujúcich noriem pracovného času.
- Presné definície pracovného a pohotovostného času a doby odpočinku sú rozhodujúce pre zabezpečenie súladu s reguláciami v tejto oblasti.
- Ako typická vlastnosť opatrovateľskej práce v domácnosti je pohotovostný čas jedným z najkritickejších bodov vyžadujúcich si reguláciu.
- Švajčiarska "pohotovostná služba" vyžaduje, aby bol pracovník kontaktovaný telefonicky a bol na mieste v určitom časovom rámci ako alternatíva k dlhým pohotovostným hodinám. Zapojenie rodinných príslušníkov a/alebo dobrovoľníkov môže preklenúť medzery, ak je dobre organizované, ako napríklad Equal Care "Opatrovateľské tímy" demonštrujú. Mali by sa uplatňovať predpisy týkajúce sa bezpečnosti a

ochrany zdravia na pracovisku, a keďže väčšina pracovníkov v domácnosti sú ženy, ochrana materstva a ochrana pred sexuálnym obťažovaním sú obzvlášť dôležité.

- Pokiaľ ide o odmeňovanie, neexistujú žiadne dôvody na rozdielne zaobchádzanie s pracovníkmi v domácnosti alebo vylúčenie z predpisov o minimálnej mzde.
- Odpočítateľná položka zo mzdy na náklady, ako je ubytovanie a strava, by mala mať svoje limity a musí odrážať ich skutočnú hodnotu, na ktorú sa musia vzťahovať presné normy. Podpora domácností pri riadení nákladov na starostlivosť by sa nemala dosahovať nižšími mzdami, ale dotáciami.
- Inovatívne prístupy k inšpekcii práce môžu pomôcť vyvážiť súkromie a ochranu na pracovisku a zlepšiť vykonávanie príslušných právnych predpisov. Kontroly dokumentov (zmluvy, časové záznamy atď.) sa môžu uskutočniť bez vstupu do domácnosti, ale treba umožniť aj kontroly na mieste v súkromných domácnostiach s predchádzajúcim súhlasom alebo súdnym príkazom.

Zamestnanecký model v osobnej starostlivosti

Nová štúdia (Segameiter, Grolmus, 2024) sa zameriava na rámce pracovných a sociálnych práv pre zamestnanie v oblasti osobnej

starostlivosti v Rakúsku, pričom kladie dôraz na 24-hodinovú starostlivosť. Zatiaľ čo model samostatne zárobkovo činných osôb prevláda,

zamestnanecký model ponúka významné výhody pre opatrovateľov aj rodiny.

Výhody zamestnávateľského modelu

Zamestnanecký model poskytuje nároky na dovolenku, pokračujúcu výplatu mzdy počas choroby a dávky v nezamestnanosti.

Ustanovenia o minimálnej mzde sa uplatňujú prostredníctvom kolektívnych zmlúv alebo taríf v závislosti od modelu. Príspevky na sociálne zabezpečenie vrátane zdravotného, dôchodkového poistenia a poistenia v nezamestnanosti sa delia medzi zamestnancov a zamestnávateľov, čo poskytuje lepšiu ochranu opatrovateľom. Zamestnanci majú prospech z príspevkov do dôchodkových fondov a poistenie v nezamestnanosti zabezpečuje lepšiu ochranu počas obdobia nezamestnanosti.

Zamestnávanie opatrovateľov prostredníctvom sociálneho poskytovateľa (model doručovateľa služby) je efektívnejšie ako priame zamestnávanie domácnosťami (model domácnosti), čím sa zabezpečujú lepšie pracovné podmienky pre opatrovateľov a zníženie administratívnej záťaže jednotlivých domácností.

Kontext migrácie Mnohí opatrovatelia dochádzajú medzi východnou Európou a Rakúskom, čo vyvoláva otázky týkajúce sa prístupu k sociálnym právam vrátane dávok v nezamestnanosti a dôchodkových dávok. Rakúske právo ponúka dávky po 52 týždňoch poisteného zamestnania v porovnaní s požiadavkou 720 dní na Slovensku.

Zamestnávateľ čiastočne platí príspevky na dôchodkové poistenie a nárok na kompenzačný príspevok závisí od krajiny, v ktorej sa dôchodok vynakladá, čo je obzvlášť dôležité v prípadoch migrácie.

Aplikácia zákonníka práce

Aplikácia pracovného práva poskytuje zamestnanecké výhody, ako sú práva na dovolenku, pokračujúce vyplácanie mzdy a ochrana minimálnej mzdy. Nariaďuje tiež špeciálne platby a bonusy za nočnú prácu. Rakúsky zákon o domácej starostlivosti z roku 2007 umožňuje dlhý pracovný čas a dvojťždňový pracovný čas, ale zaobchádzanie s pohotovostnou službou ako s nepracovným časom je kritizované, pretože opatrovatelia zostávajú neustále k dispozícii. Zamestnanecký model, najmä podľa dohody SWÖ-KV (kolektívna zmluva pre sociálne hospodárstvo v Rakúsku), ponúka lepšiu ochranu ako priame zamestnanie v domácnosti vrátane ochrany pred náhlým ukončením pracovného pomeru v dôsledku úmrtia príjemcu starostlivosti.

Na záver možno povedať, že zamestnanecký model, najmä u poskytovateľov sociálnych služieb, je výhodnejší pre pracovníkov a rodiny, pretože poskytuje lepšiu právnu ochranu, dávky sociálneho zabezpečenia a zníženú administratívnu záťaž. Otázky migrácie a sociálnych práv pre opatrovateľov dochádzajúcich medzi krajinami zostávajú významným faktorom.

Odporúčania pre Slovensko

Na základe hlavných zistení odporúčame:

- Ratifikovať Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o pracovníkoch v domácnosti s cieľom poskytnúť základ pre primeranejšie predpisy o pracovnom postavení pracovníkov v domácnosti a požiadavkách na minimálne pracovné podmienky.
- Na riešenie výziev v sektore starostlivosti vrátane migrácie pracovníkov do zahraničia sa odporúča komplexný prístup zahŕňajúci regulačné, finančné a profesionalizačné stratégie. Prebiehajúci dialóg a spolupráca medzi odborovými organizáciami, profesijnými združeniami a vládnymi orgánmi sú kľúčové pre zlepšenie situácie v sektore domácej starostlivosti.
- Zabezpečiť dostatok finančných prostriedkov na realizáciu reformy financovania sociálnych služieb. So zvýšenými investíciami môže reforma zlepšiť situáciu služieb domácej starostlivosti.
- Definovať opatrovateľov ako nezávislé povolanie v práve, načrtnúť kompetencie a objasniť ich úlohu v sociálnom alebo zdravotníckom sektore na základe prevládajúcich kompetencií.
- Zaviesť register pracovníkov domácej starostlivosti, podobný registru zdravotných sestier, na podporu profesionality a zvýšenie postavenia opatrovateľov v domácnosti.
- Stanoviť kvalifikačné a kontinuálne vzdelávacie štandardy pre opatrovateľov,

ktoré v zákone vymedzujú kompetencie a postavenie kvalifikovaných a nekvalifikovaných opatrovateľov (neformálnych opatrovateľov), ktorí poberajú opatrovateľské príspevky.

- Podporovať väčšiu spoluprácu medzi sociálnymi partnermi zastupujúcimi záujmy ľudí pracujúcich v tomto odvetví, a tým zvýšiť ich odborovú integráciu pri formulovaní spoločných cieľov a požiadaviek.

Pre slovenských opatrovateľov pracujúcich v zahraničí (na základe návrhu Komory opatrovateľiek SR):

- Zaviesť reguláciu, "sprostredkovanie starostlivosti" pre sprostredkovateľské agentúry, aby boli registrované a ľahko identifikovateľné.
- Zaviesť štátnu kontrolu slovenských sprostredkovateľských agentúr.
- Definovať zmluvné podmienky agentúry na ochranu práv opatrovateľov a predchádzanie praktikám, ako sú zmluvy o agentúrnej preprave a dvojité provízie.
- Monitorovať slovenských dopravcov, aby vodiči prepravujúci opatrovateľov do zahraničia dodržiavali intervaly odpočinku.
- Zabezpečiť, aby podmienky zahraničných agentúr boli v súlade so zákonmi domovskej krajiny a monitorovať známky zneužívania alebo moderného pracovného využívania.

Referencie

Duurisova, S. (2017) Die Organisation der Ausbeutung. Soziale und arbeitsrechtliche Benachteiligung der Pflege- und Betreuungskräfte im Rahmen der 24-Stunden-Pflege, unterbesonderer Berücksichtigung der Rolle von Vermittlungsagenturen. Universität Graz . Available at <https://unipub.uni-graz.at/obvuqrhs/download/pdf/2287178>

European Commission (2021) 2021 Long-Term Care Report Trends, challenges and opportunities in an ageing society. Joint report prepared by the Social Protection Committee (SPC) and the European Commission (DG EMPL). Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021 at <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=24080&langId=en>

Filipová , M., Kubala, J., Mazalanová, J., Červienka, P. (2021). Analýza možností obce poskytnúť alebo zabezpečiť opatrovateľskú službu „Všade dobre, doma najlepšie.“ Available at <https://www.ia.gov.sk/wp-content/uploads/2023/03/NPPOS-Analyza-2022-A4-preview.pdf?csrt=11944079774043183297>

Holubová, B. (2024). Personal and household services in Central and Eastern European Countries: Improving working conditions and services through industrial relations. National Report for Slovakia. CELSI. Available at: https://www.celsi.sk/media/datasource/SLOVAKIA_PERHOUSE_National_report_in_EN_final.pdf

Liptáková, L (2024) Domáca opatrovateľská služba vo vybraných štátoch EÚ. Parlamentný inštitút. Available at https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=544877#9_1

Ministry of Labour, Social Affairs and Family of the Slovak Republic (2023) Report on the social situation of the population of the Slovak Republic for the year 2022. Data attachment.

Sagmeister, M. (2023) Promising Practices for the Employment of Live-In Care Workers in Europe. LEFÖ-IBF (Austria) and IG24 (Austria). Available at https://ig24.at/wp-content/uploads/2023/08/Promising-Practices-for-the-Employment-of-Live-In-Care-Workers-in-Europe_Care4Care-Study.pdf

Scheiwe , K. (2021) Domestic Workers, EU Working Time Law and Implementation Deficits in National Law - Change in Sight? LAW 2021/03 Department of Law . European University Institute - Department of Law.. Available at https://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/70620/LAW_%202021_03.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Segameiter , M., Grolmus , L. (2024) Care4Care: Ein Anstellungsmodell für die Personenbetreuung in Österreich. Vienna., IG24 and LEFÖ- IBF.