

Integrating Migrant Care into European and National Long-Term Care Strategies: Eurocarers' Concerns and Recommendations

POZIČNÝ DOKUMENT PRE TVORCOV VEREJNÝCH POLITÍK

6.Október 2025

Autor: EUROCARERS

Preklad: Komora opatrovateliek Slovenska z dokumentu

Obsah

Úvod.....	3
Kontext: Rastúca závislosť od migrujúcej pracovnej sily v starostlivosti a s tým spojené výzvy	4
Prípád (live-in) migrujúcich opatrovateľov	4
Domáci pracovníci v Európe.....	5
Alarmujúce pracovné podmienky a prelínajúce sa nerovnosti medzi <i>live-in</i> migrujúcimi opatrovateľmi	5
Prípád agentúr	6
<i>Live-in</i> opatrovatelia v Rakúsku: kľúčové čísla	6
Duševné zdravie pracovníkov je ohrozené.....	7
Taliansko: prípad <i>Badanti</i>	7
Globálne obavy	7
Problémy neformálnych opatrovateľov zamestnávajúcich migrujúcich (<i>live-in</i>) pracovníkov. 8	
Finančné zaťaženie	8
Zásah do rodinného súkromia	8
Ťažkosti s riadením a zamestnávaním	9
Nemožná voľba medzi byrokraciou a právnou neistotou	9
Závislosť a riziko zneužívania	9
Obavy o kvalitu starostlivosti	9

Morálne bremeno a izolácia.....	10
Odporúčania Eurocarers	11
1. Investovať do dostupných, cenovo prijateľných a kvalitných služieb starostlivosti.....	11
2. Zviditeľniť a oceniť prácu migrujúcich opatrovateľov	11
3. Podporiť neformálnych opatrovateľov, ktorí zamestnávajú migrantov	11
4. Zabezpečiť právnu istotu a prístup k pracovným a sociálnym právam	11
5. Uprednostniť kvalitu starostlivosti cez školenia, podporu a sociálnu integráciu migrujúcich pracovníkov	12
6. Zabezpečiť reguláciu a podporné politiky.....	12
7. Podporovať rozvoj inovatívnych riešení a zmiešaných modelov starostlivosti v komunite	12
Slovník pojmov (Glossary)	15
Referencie.....	15

Úvod

Organizácia Eurocarers je hlboko znepokojená vážnymi nedostatkami v oblasti dlhodobej starostlivosti (LTC), ktorá stále nie je dostatočne dostupná, cenovo prijateľná ani kvalitná pre všetkých, ktorí ju potrebujú. V dôsledku toho sú členovia rodín, príbuzní a priatelia často nútení prevziať zodpovednosť za starostlivosť – často na úkor vlastnej účasti na trhu práce a s rizikom poškodenia fyzického i psychického zdravia. Aby dokázali zosúladiť pracovné a rodinné povinnosti a zároveň zabezpečili potrebnú starostlivosť pre svojich blízkych, mnohí neformálni opatrovatelia nemajú inú možnosť, ako zamestnávať migrujúcich pracovníkov, ktorí vyplňajú medzery v poskytovaní integrovanej domácej starostlivosti.

Tento typ starostlivosti je spojený s mnohými výzvami, ktoré priamo ovplyvňujú schopnosť opatrovateľov zabezpečiť kvalitnú LTC pre svojich príbuzných a zároveň si udržať vlastné zamestnanie, spoločenskú účasť a zdravie. Reformy zamerané na zlepšenie prístupu k udržateľným, cenovo dostupným a kvalitným službám starostlivosti nebudú úspešné, pokiaľ tieto často prehliadané ťažkosti nezohľadnia.

V rámci kampane Európskeho dňa opatrovateľov „Už nie sú neviditeľní: Všimnime si a oceňme migrujúcich opatrovateľov“ tento pozičný dokument zdôrazňuje pohľad neformálnych opatrovateľov – ktorí zohrávajú kľúčovú úlohu ako zamestnávateľia migrujúcich opatrovateľov, ale aj ako klienti služieb, ktoré poskytujú. Na základe ich skúseností a odborného výskumu Eurocarers upozorňuje, že súčasná situácia je škodlivá nielen pre samotných migrujúcich pracovníkov, ale aj pre osoby odkázané na starostlivosť a ich príbuzných, ktorí ich podporujú. Týmto stav ide priamo proti cieľom Európskej stratégie starostlivosti.

Bez toho, aby sme tvrdili, že existujú jednoduché riešenia pre takúto zložitú a mnohovýrovnú výzvu, vyzývame verejné orgány, aby prijali opatrenia a navrhli integrované riešenia starostlivosti – v partnerstve s miestnymi samosprávami, poskytovateľmi služieb, ako aj opatrovateľmi a migrujúcimi pracovníkmi ako rovnocennými partnermi. Pri tvorbe politik sa treba opierať o ich odborné znalosti, dostupné dôkazy a princípy ľudských práv.

Tento dokument poskytuje prehľad o problémoch, ktorým čelia migrujúci pracovníci v starostlivosti (pozri časť „Kontext“), a zameriava sa na problémy neformálnych opatrovateľov, ktorí sú od nich závislí kvôli nedostatkom v systémoch LTC, a následne predstavuje sedem politických odporúčaní.

Požiadavky na dlhodobú starostlivosť (LTC) v Európe neustále rastú – pod vplyvom demografickej transformácie a predlžovania priemernej dĺžky života. Zároveň však zdravotná a sociálna starostlivosť patria medzi sektory EÚ, ktoré čelia najväčším štrukturálnym nedostatkom pracovnej sily. Situáciu ešte viac zhoršila pandémia COVID-19 (Leichsenring, Kadi, & Simmons, 2022), zhoršujúce sa pracovné podmienky, nedostatočné plánovanie a prognózovanie pracovných síl a nízke investície.

Organizácia Eurocarers je hlboko znepokojená vážnymi nedostatkami v oblasti dlhodobej starostlivosti, ktorá stále nie je dostatočne dostupná, cenovo prijateľná ani kvalitná pre všetkých, ktorí ju potrebujú.

V dôsledku toho sú členovia rodín, príbuzní a priatelia často nútení prevziať zodpovednosť za starostlivosť – často na úkor vlastnej účasti na trhu práce a s rizikom poškodenia fyzického i

psychického zdravia. Aby dokázali zosúladiť pracovné a rodinné povinnosti a zároveň zabezpečili potrebnú starostlivosť pre svojich blízkych, mnohí neformálni opatrovatelia nemajú inú možnosť, ako zamestnávať migrujúcich pracovníkov, ktorí vyplňajú medzery v poskytovaní integrovanej domácej starostlivosti.

Tri roky po tom, čo sa vlády EÚ zaviazali riešiť problémy zraniteľných pracovníkov vrátane migrujúcich opatrovateľov (Európska rada, 2022), sú tieto výzvy stále rovnako aktuálne. Zainteresované strany zdôrazňujú naliehavú potrebu odstrániť systémové nedostatky, ktoré naďalej podkopávajú práva a pohodu pracovníkov. Perspektíva neformálnych opatrovateľov však zostáva v tejto diskusii do veľkej miery neprítomná.

Neformálni opatrovatelia poskytujú priamo až 80 % LTC v Európe, a preto sú pilierom našich systémov zdravotnej a sociálnej starostlivosti (European Commission, ECORYS, 2021). Zároveň však zohrávajú kľúčovú úlohu aj ako zamestnávateľia, koordinátori a platitelia starostlivosti, ktorú doma poskytujú migrujúci pracovníci. Riešiť výzvy spojené s migračnou starostlivosťou je nemožné bez uznania úlohy neformálnych opatrovateľov a bez ich zapojenia do tvorby riešení.

Tento pozičný dokument sa zameriava na zamestnávanie migrujúcich opatrovateľov v domácnostiach – vrátane tých, ktorí žijú priamo u opatrovanej osoby („live-in“ model). Predstavuje obavy neformálnych opatrovateľov a ponúka odporúčania, ako prekonať súčasný prehliadaný stav, ktorý poškodzuje pracovníkov aj kvalitu a udržateľnosť LTC v Európe.

Kontext: Rastúca závislosť od migrujúcej pracovnej sily v starostlivosti a s tým spojené výzvy

Prípad (live-in) migrujúcich opatrovateľov

Keďže v Európe neexistuje jednotná definícia, pojem *migrujúca starostlivosť* pokrýva široké spektrum pracovných vzťahov – s rôznou mierou kvalifikácie, uznania, pobytového či pracovného statusu. Môže ísť o kvalifikovanú sestru z inej krajiny EÚ legálne zamestnanú v zariadení ústavnej starostlivosti, ale aj o nezdokumentovaného osobného opatrovateľa z tretej krajiny.

Tento dokument sa zameriava špecificky na migrujúcich pracovníkov prijímaných na poskytovanie LTC v súkromných domácnostiach, pričom mnohí z nich žijú priamo v domácnosti osoby, o ktorú sa starajú (*live-in carers*). Ich význam rastie, a to v dôsledku narastajúcej preferencie domácej starostlivosti pred inštitucionálnou a rozširovania finančných príspevkov na starostlivosť. Aj keď sa pracovné podmienky líšia medzi krajinami – podľa legislatívy a štruktúry systému starostlivosti – domáca starostlivosť je často charakteristická zraniteľnosťou pracovníkov a kľúčovou úlohou rodinných príslušníkov, ktorí zároveň pôsobia ako neformálni opatrovatelia.

Rôzne formy zamestnávania migrujúcich zdravotníckych a opatrovateľských pracovníkov

- **Zdravotnícky a ošetrovateľský personál** v nemocniciach: lekári, sestry, ale aj upratovací a stravovací personál.

- **Profesionálny personál** v zariadeniach a komunitných službách: sestry, ošetrovateľskí asistenti, domáci pomocníci, upratovanie, stravovanie (v priemere 20–30 % pracovníkov má migračné pozadie – OECD).
- **Osobná dlhodobá starostlivosť v súkromných domácnostiach:**
 - formálna alebo neformálna, deklarovaná alebo nedeclarovaná,
 - zamestnaní priamo rodinami alebo agentúrami,
 - *live-in* alebo *live-out*,
 - krátkodobé (s rotáciami 2 týždne, 1 mesiac, 3 mesiace...),
 - s tréningom alebo bez tréningu.

Na pozadí rýchlo sa meniacej potreby starostlivosti zohrávajú migrujúci pracovníci kľúčovú úlohu v udržateľnosti systémov zdravotnej a dlhodobej starostlivosti v Európe.

V roku 2018 pracovalo takmer 2 milióny z celkového počtu 14,2 milióna zdravotníckych a LTC pracovníkov v EÚ mimo krajiny svojho narodenia – 693 700 v inej členskej krajine EÚ a 1,3 milióna mimo EÚ. Tento počet od roku 2011 do 2018 rástol, najmä medzi osobnými opatrovateľmi, a očakáva sa jeho ďalší rast. Do roku 2030 bude EÚ-27 potrebovať približne ďalších 10,9 milióna zdravotníckych a LTC pracovníkov (Joint Research Center, 2021). Skutočný rozsah práce migrantov v domácej LTC je však pravdepodobne podhodnotený, keďže neformálna/čierna práca nie je zachytená v štatistikách.

Práca migrujúcich opatrovateľov je nerovnomerne rozložená: **viac než dve tretiny** cudzojazyčných zdravotníckych a LTC pracovníkov **pôsobí iba v piatich krajinách – Nemecko, Taliansko, Švédsko, Francúzsko a Španielsko**. Najväčšie prúdy migrácie **smerujú z východnej Európy, ale aj z Ázie, Afriky a Južnej Ameriky**, spravidla podľa geografickej blízkosti alebo historických a kultúrnych väzieb medzi krajinami pôvodu a cieľa.

Keďže nedostatok pracovnej sily v sektore zdravotnej a dlhodobej starostlivosti je dnes spoločným problémom celej Európy, viac krajín sa obracia na migráciu ako riešenie. Európska komisia odporúča rozvíjať udržateľné a legálne cesty migrácie z tretích krajín do sektora starostlivosti (European Commission, 2022). Zároveň sa objavuje trend priameho zamestnávania *live-in* opatrovateľov v krajinách, kde to predtým nebolo bežné (napr. Belgicko a susedné štáty).

Domáci pracovníci v Európe

Odhaduje sa, že v severnej, južnej a západnej Európe je približne **2 356 000 domácich pracovníkov**, z ktorých až **89,2 % tvoria ženy** (Medzinárodná organizácia práce, 2021).

Alarmujúce pracovné podmienky a prelínajúce sa nerovnosti medzi *live-in* migrujúcimi opatrovateľmi

V posledných rokoch sa opakovane upozorňuje na pracovné podmienky pracovníkov LTC v súkromných domácnostiach, ktorí spadajú do kategórie „domácich pracovníkov“. Tieto upozornenia sú podložené množstvom výskumov.

- **Vysoký podiel nelegálnej alebo pololegálnej práce:** Veľká časť domácich pracovníkov je buď úplne nedeclarovaná, alebo nedostatočne deklarovaná, ako je to

bežné v oblasti osobných a domácich služieb (Guzi a kol., 2021). To znamená, že majú len malý alebo žiadny prístup k sociálnemu a pracovnému zabezpečeniu (Eurofound, 2025).

- **Slabá ochrana aj pri formálnom zamestnaní:** Aj keď sú formálne zamestnaní, často čelia prekážkam pri uplatňovaní svojich práv. Sú vystavení väčšiemu riziku vykorisťujúcich pracovných podmienok a slabému presadzovaniu pracovného práva (ESPAN, 2024).
- **Sociálne a ekonomické vylúčenie:** Ich začlenenie je brzdené obmedzeným prístupom k zdravotnej starostlivosti, bývaniu či vzdelaniu (Sánchez Caballero & Smreková, 2024).
- **Intersekcionalita:** Väčšina týchto povolání je vykonávaná ženami, často migrantkami z nižšie sociálno-ekonomických prostredí.

Počas lockdownov počas pandémie COVID-19 sa tieto podmienky ešte zhoršili – s rastúcou mierou *presenteeizmu* (práca aj počas choroby) a obmedzenými možnosťami vrátiť sa do domovskej krajiny (Simmons, Rodrigues, & Szebehely, 2022).

Aj tam, kde existujú špecifické regulačné rámce pre prácu migrujúcich opatrovateľov, sú väčšinou nedostatočné na ochranu práv a zabezpečenie dôstojných pracovných podmienok (Leiber, Liang, Österle, & Yun, 2025; Leichsenring, 2024).

Prípad agentúr

Špecializované agentúry sa v Európe rýchlo rozširujú a pôsobia ako sprostredkovatelia medzi migrujúcimi opatrovateľmi a rodinami. Koncom roka 2023 bolo v Rakúsku zaregistrovaných **912 takýchto agentúr** a v Nemecku ich počet odhadovali na približne **400**. Podobné subjekty sa rozvíjajú aj v iných častiach Európy – ako uvádzajú členovia Eurocarers z Grécka, Talianska, Holandska a Írska.

Ich úlohou je znížiť administratívnu a manažérsku záťaž rodín – vybavujú výber pracovníkov, platby, cezhraničné prevody, náhrady pracovníkov a ďalšie administratívne úlohy.

- **Príklad Taliansko:** V Taliansku sú zamestnávateľské agentúry akreditované verejnými orgánmi. V praxi dokážu efektívne pomôcť neformálnym opatrovateľom, keď treba rýchlo reagovať na neočakávané potreby starostlivosti – napríklad pri prepustení z nemocnice alebo pri náhlom zhoršení zdravotného stavu. Zároveň odľahčujú rodiny od administratívnych povinností a zaisťujú legalitu a presadzovanie pracovnej zmluvy. V tomto kontexte sa môžu javiť ako spojenci neformálnych opatrovateľov.
- **Nevýhody:** Tieto služby sú však spoplatnené a znamenajú dodatočné náklady pre rodiny, keďže agentúry sú súkromné a orientované na zisk. Navyše, tak ako dnes fungujú v rôznych krajinách, nie sú univerzálnym riešením. Používatelia často vyjadrujú nespokojnosť – najmä s kvalitou poskytovaných služieb, spoľahlivosťou, zodpovednosťou pri nehodách, nejasnosťami v cenách a s neočakávanými dodatočnými platbami (Leiber a kol., 2020).

Live-in opatrovatelia v Rakúsku: kľúčové čísla

- V roku 2023 dostávalo **476 228 ľudí v Rakúsku príspevok na starostlivosť** (192 – 2 061 € mesačne podľa miery odkázanosti).
- Viac než **6 %** príjemcov tohto príspevku využíva *live-in* starostlivosť.

- Od legalizácie v roku 2007 sa *live-in/24-hodinová starostlivosť* stala kľúčovou súčasťou systému starostlivosti.
- Zákon o domácej asistencii z roku 2007 umožňuje model zamestnania aj samostatnej zárobkovej činnosti, avšak drvivá väčšina opatrovateľov pracuje ako SZČO.
- Starostlivosť poskytujú prevažne migrantky, najmä z **Rumunska a Slovenska**; len 2 % sú rakúski občania.
- V roku 2023 bolo v Rakúskej hospodárskej komore zaregistrovaných **57 634 SZČO opatrovateľiek/opatrovateľov**.
- V tomto sektore pôsobí **912 registrovaných sprostredkovateľských agentúr** (2024).
- Rotácie opatrovateľov, ktoré pôvodne prebiehali každých 14 dní, dnes často trvajú 1 až 3 mesiace, najmä u pracovníkov z Rumunska.
- Systém generuje **1,5 miliardy € ročne** vo forme remitencií do krajín pôvodu (Leichsenring, 2024; Kayran & Kadi, 2024).

Duševné zdravie pracovníkov je ohrozené

Kombinácia sociálno-ekonomickej zraniteľnosti, izolácie, pracovných a bezpečnostných rizík a života oddelene od rodiny vytvára **vysoké riziká pre duševné zdravie migrujúcich opatrovateľov** (Occupational and Safety Health Agency, 2024).

Taliansko: prípad *Badanti*

- **20 – 30 %** ľudí odkázaných na starostlivosť dostáva podporu od *live-in* opatrovateľiek (*Badanti*). Pre rodiny to predstavuje náklad približne **6 miliárd € ročne**.
- **37,5 %** *live-in* opatrovateľiek pochádza z východnej Európy.
- Tento typ zamestnania je regulovaný prostredníctvom „národnej zmluvy o domácej práci“, no viac než ***50 % z celkového počtu 782 000 opatrovateľiek** zostáva nedeklarovaných (Osservatorio Domina, 2024).

Vplyv na duševné zdravie

Vplyv pracovných podmienok na duševné zdravie *Badanti* sa ukázal aj prostredníctvom práce Psychiatrického ústavu v meste Iași (Rumunsko). Tento ústav sa špecializuje na liečbu Rumuniiek, ktoré sa po niekoľkých rokoch práce v Taliansku ako *live-in* opatrovateľky vracajú domov. Mnohé z nich pracovali v stresujúcom tempe, odlúčené od rodiny.

Tieto pacientky **vykazujú rovnakú psychofyzickú poruchu, charakterizovanú úzkosťami, depresiami a panickými záchvatmi**, ktorá dostala pomenovanie „**Sindrome Italia**“ (Mengozi, 2024).

Globálne obavy

Dlhodobý vplyv nepriaznivých pracovných podmienok migrujúcich opatrovateľov na ich zdravie predstavuje záťaž pre zdravotné systémy ich domovských krajín. To je však len jedna z mnohých obáv, ktoré migrácia v oblasti starostlivosti vyvoláva z pohľadu **rovnosti medzi krajinami**.

- **„Care drain“ (odliv starostlivosti):** Krajiny pôvodu prichádzajú o opatrovateľov – či už ide o neformálnych opatrovateľov podporujúcich svoje rodiny, alebo vyškolených profesionálov, ktorí odchádzajú za lepšími platmi do zahraničia.
- **Strata investícií do vzdelania:** Krajiny, ktoré investovali do vzdelania pracovníkov, prichádzajú o ich kvalifikáciu, keďže v zahraničí často pracujú na nižších pozíciách, než zodpovedá ich odbornej príprave.
- **Environmentálne dopady:** Pravidelné a dlhé cesty opatrovateľov (napr. v Rakúsku pri rotačných modeloch) sú sporné aj z ekologického hľadiska.
- **Negatívny dopad na „deti, ktoré zostali doma“:** Nútená emigrácia rodičov za prácou ohrozuje vzdelanie a pohodu detí, ktoré často zostávajú bez emocionálnej podpory – čo je v rozpore s Dohovorom OSN o právach dieťaťa. Napríklad na severozápade Bulharska má takmer **polovica detí vo veku 10 – 17 rokov** jedného alebo oboch rodičov pracujúcich v zahraničí (Rada Európy, 2020).

Tieto problémy sú len indikátormi zložitej a škodlivej situácie, ktorú tento pozičný dokument nemôže pokryť v plnom rozsahu, ale ktorú už opakovane zdokumentovali rôzne organizácie – poskytovatelia služieb, odbory, či združenia nezdokumentovaných migrantov (PICUM, 2018).

Problémy neformálnych opatrovateľov zamestnávajúcich migrujúcich (*live-in*) pracovníkov

„Live-in“ starostlivosť, často nesprávne označovaná ako „24-hodinová starostlivosť“, a iné formy domácej LTC sú vo veľkej miere poskytované priamo migrujúcimi pracovníkmi. V situácii, keď chýbajú vhodné miestne služby, sú tieto riešenia často **jedinou možnosťou**, ako zabezpečiť osobnú, nepretržitú starostlivosť v domácnosti. V praxi však tieto modely často nedokážu dostatočne pokryť potreby a preferencie opatrovaných osôb.

Finančné zatťaženie

Bežným problémom sú **vysoké náklady** na takéto riešenia, ktoré sú len minimálne kompenzované verejnou podporou. Zamestnanie opatrovateľa znamená značnú finančnú záťaž pre rodinu, vrátane zabezpečenia ubytovania pre pracovníka. Dodatočné náklady vznikajú, ak rodina využije aj sprostredkovateľskú agentúru.

- Aj v krajinách, kde štát čiastočne prispieva (napr. daňové úľavy v Taliansku alebo dotácie v Rakúsku), zostáva finančná náročnosť veľkou prekážkou, najmä pre nízkopríjmové domácnosti.

Zásah do rodinného súkromia

Pri zamestnaní *live-in* pracovníka prichádza rodina o **časť súkromia**. To môže byť obzvlášť ťažké, ak nejde o dobrovoľnú voľbu alebo ak pracovník predtým nebol rodine známy. Problém sa zhoršuje pri malých obytných priestoroch, kde musia všetci zdieľať obmedzené prostredie.

Kto bude žiť v mojom dome? Pre opatrovateľa nebude existovať žiadne útočisko ani hranice.“

Jazykové bariéry a kultúrne rozdiely môžu viesť k nedorozumeniam a konfliktom.

Ťažkosti s riadením a zamestnávaním

Keď opatrovaná osoba nie je schopná sama manažovať starostlivosť, túto úlohu preberajú neformálni opatrovatelia. To však znamená množstvo **zodpovedností a úloh**, na ktoré nie sú pripravení – často v úplnej izolácii.

- Nábor pracovníkov je zložitý, časovo náročný a stresujúci.
- Rodiny nemusia mať zručnosti na výber vhodného kandidáta ani na presné určenie úloh, ktoré sa môžu časom meniť.
- Opatrovatelia musia často pracovníkov usmerňovať, riešiť vzťahy medzi nimi a opatrovanou osobou a byť hlavnou kontaktnou osobou pre problémy.

Výsledkom môže byť **emocionálna vyčerpanosť**. Aj keď opatrovateľ fyzicky nahradí rodinného príslušníka, ten často nezíska pocit úľavy.

„Odkedy sme zamestnali opatrovateľa, celý deň mi chodí nespočetne veľa správ na WhatsApp.“

Nemožná voľba medzi byrokraciou a právnou neistotou

Neformálni opatrovatelia často čelia **nejasnostiam ohľadom právnych povinností**. Zložité administratívne procesy a právne záväzky môžu odradiť od legálnej zamestnaneckej zmluvy. Preto mnohé rodiny (napr. v Írsku) využívajú nedeclarovanú prácu, čo ich vystavuje riziku právnych následkov či finančných pokút.

Závislosť a riziko zneužívania

Keďže často neexistujú alternatívy, rodiny sú **úplne závislé** od migrujúceho opatrovateľa, aby mohli zvládať svoje pracovné a rodinné povinnosti.

„Často chýba dôvera medzi rodinnými opatrovateľmi a migrujúcimi pracovníkmi – hoci by sme mali byť na jednej strane.“

Táto závislosť môže vytvárať priestor pre nedôveru či dokonca zneužívanie – voči opatrovanej osobe alebo rodine – najmä pri nedeclarovanej práci.

Obavy o kvalitu starostlivosti

Rodiny sa obávajú, že bez jednotných štandardov môže byť kvalita starostlivosti nedostatočná.

- Napríklad v Rakúsku neexistuje povinné školenie pre *live-in* opatrovateľov, stačia iba skúsenosti.
- Jazykové a kultúrne bariéry sťažujú komunikáciu, čo negatívne ovplyvňuje starostlivosť aj prístup k zdravotným informáciám.
- Nedostatočný dohľad nad pracovníkmi, ktorí prichádzajú cez agentúry, môže viesť k zanedbávaniu alebo nekvalitnej starostlivosti.
- Duševné zdravie a pracovná záťaž samotných pracovníkov sa odrážajú na kvalite starostlivosti.

Mnohí migrujúci pracovníci sa časom ocitajú v situácii, kde musia vykonávať čoraz komplexnejšie zdravotné úkony, aj keď boli pôvodne prijatí len ako pomoc v domácnosti.

Morálne bremeno a izolácia

Rodinní opatrovatelia si často uvedomujú vyčerpávajúce pracovné podmienky migrujúcich pracovníkov a negatívny dopad „care drain“ na chudobnejšie krajiny. To v nich vyvoláva pocit **morálneho bremena**.

„Mám pocit, že si kupujem cestu z tejto situácie.“

Tieto dilemy ešte viac komplikujú už aj tak náročné rozhodovanie o starostlivosti. Väčšina opatrovateľov sa s tým musí vyrovnávať sama – najmä ak ide o prácu nedeklarovanú a teda „neviditeľnú“.

Odporúčania Eurocarers

Rastúce potreby v oblasti LTC, spôsobené demografickými zmenami a transformáciou rodinných štruktúr, si vyžadujú **kolektívne národné aj cezhraničné riešenia** a komplexné reformy systémov starostlivosti. Je nevyhnutné, aby politické zásahy boli založené na **etike a rešpekte**, pričom migrujúci pracovníci a neformálni opatrovatelia musia byť uznaní ako **rovnocenní partneri v starostlivosti**.

Na podporu potrebného politického dialógu Eurocarers predkladá tieto odporúčania:

1. Investovať do dostupných, cenovo prijateľných a kvalitných služieb starostlivosti

- Potrebné sú významné **verejné investície** do rozvoja formálnych služieb LTC v komunite, vrátane domácej starostlivosti.
- Takýto systém je kľúčovým predpokladom spoločenskej odolnosti: umožňuje neformálnym opatrovateľom zostať ekonomicky aktívnymi a podporuje personifikovanú, integrovanú starostlivosť.
- Dôležité je zachovať a rozšíriť dynamiku spustenú Európskou stratégiou starostlivosti.

2. Zviditeľniť a oceniť prácu migrujúcich opatrovateľov

- Domáca starostlivosť poskytovaná migrantmi zostane v krátkodobom horizonte **kľúčovou súčasťou systému starostlivosti**.
- Táto práca je však často neviditeľná – musí byť uznaná a pracovníci musia byť ocenení za svoju zásadnú úlohu.
- Zástupcovia migrujúcich opatrovateľov by mali byť zahrnutí do tvorby politik.
- Osvetové kampane (napr. „Invisible No More“ v rámci Európskeho dňa opatrovateľov 2025) musia bojovať proti stereotypom a explicitne zdôrazňovať úlohu migrujúcich pracovníkov.

3. Podporiť neformálnych opatrovateľov, ktorí zamestnávajú migrantov

- Rodinní opatrovatelia, ktorí sa spoliehajú na migrantov, musia byť **uznaní a podporení vo svojej úlohe zamestnávateľov**.
- Politiky musia brať do úvahy potrebu **finančnej pomoci** pre rodiny, ktoré nemajú prístup k adekvátnej formálnej starostlivosti a sú nútené zabezpečiť ju sami.
- Jednotliví opatrovatelia musia mať jednoduchý prístup k informačným a podporným službám, ktoré im poskytnú rady ohľadom právnych, manažérskych aj etických aspektov.

4. Zabezpečiť právnu istotu a prístup k pracovným a sociálnym právam

- Migrácia musí zostať **pozitívnym faktorom** – prospešným pre všetky zúčastnené krajiny, bez „care drain“.
- Absencia jasného a dostupného právneho rámca v niektorých štátoch núti pracovníkov aj rodiny do neformálnej a rizikovej situácie.
- Pracovníci z tretích krajín by mali mať **legálne povolenie na pobyt a prácu** a právo na sociálne zabezpečenie.

- Práva domácich opatrovateľov musia byť zosúladené s právami ostatných profesionálov v sektore.
- Európske štáty by mali ratifikovať a implementovať **Dohovor ILO č. 189 o domácich pracovníkoch**.
- Zamestnávanie migrantov musí byť pre rodiny **jednoduché a cenovo dostupné**; informácie o právach a povinnostiach musia byť jasne dostupné vo viacerých jazykoch.

5. Uprednostniť kvalitu starostlivosti cez školenia, podporu a sociálnu integráciu migrujúcich pracovníkov

- **Jazykové a kultúrne vzdelávanie** je základom pre kvalitnú starostlivosť a efektívnu komunikáciu.
- Všetci pracovníci musia mať prístup k **odborným školeniam**, ktoré zohľadnia potreby opatrovaných osôb aj požiadavky zdravotného systému.
- Zručnosti nadobudnuté v krajinách pôvodu alebo praxou by mali byť **formálne uznávané**.
- Potrebné sú **podporné služby** – linky pomoci, mentoring či supervízia starostlivosti, ktorá rešpektuje súkromie domácnosti.
- Migranti musia byť uznaní ako **rovnocenní partneri** v starostlivosti spolu so zdravotníkmi a sociálnymi pracovníkmi.
- Kvalita starostlivosti je priamo spojená s **duševným zdravím pracovníkov** – preto je nevyhnutné podporovať rovnováhu medzi prácou a osobným životom.

6. Zabezpečiť reguláciu a podporné politiky

- Vlády by mali vypracovať **národné rámce** pre zamestnávanie migrujúcich opatrovateľov – v partnerstve s relevantnými organizáciami.
- Tieto rámce musia pokrývať: mzdy, pracovné podmienky, bezpečnosť a ochranu zdravia, sociálne zabezpečenie, prístup k odpočinku a mechanizmy na podávanie sťažností.
- Usmernenia musia byť dostupné vo viacerých jazykoch a sprevádzané praktickou podporou a poradenstvom pre rodiny.

7. Podporovať rozvoj inovatívnych riešení a zmiešaných modelov starostlivosti v komunite

- Nemožno očakávať, že jednotlivec – či už rodinný alebo profesionálny opatrovateľ – zvládne poskytovať komplexnú a kvalitnú starostlivosť izolovane.
- Politiky musia podporovať **zmiešané modely starostlivosti**, ktoré prepájajú formálnych a neformálnych poskytovateľov.
- Alternatívne prístupy k trhovému modelu domácej starostlivosti vyvíjajú tretiosektorové iniciatívy na lokálnej úrovni.
- Tieto inovatívne riešenia by mali byť **systematicky podporované, hodnotené a škálované** s pomocou verejných orgánov.

Záver: od „rýchlej náhrady“ k reformám uznávajúcim hodnotu starostlivosti

V celej Európe migrujúci opatrovatelia zaplňajú **kritické medzery v starostlivosti**, často však v neistých podmienkach bez riadnej právnej regulácie. To predstavuje vážne riziko pre samotných pracovníkov, pre osoby odkázané na starostlivosť, ako aj pre rodiny a neformálnych opatrovateľov, ktorí sú od týchto služieb závislí.

Aj keď sa situácia líši podľa krajiny, jej rozsah je často podceňovaný z dôvodu nedostatku dát a výskumu. V skutočnosti ide o rastúci trend, ktorý sa pravdepodobne rozšíri do ďalších geografických oblastí spolu s narastajúcim nedostatkom služieb a profesionálnych opatrovateľov.

Tieto problémy musia byť **explicitne uznané a riešené** verejnými orgánmi a všetkými zainteresovanými stranami – vrátane zástupcov migrujúcich pracovníkov, organizácií neformálnych opatrovateľov a poskytovateľov služieb starostlivosti. Je potrebný **regulačný rámec**, ktorý zabezpečí právnu a finančnú istotu pre všetky zúčastnené strany, ochráni kvalitu poskytovanej starostlivosti a garantuje dôstojné pracovné podmienky pre pracovníkov.

Prebiehajúce reformy LTC v Európe, podporované EÚ, musia tieto výzvy riešiť a zároveň uprednostniť **naliehavé investície** do rozvoja integrovaných služieb – formálnych aj neformálnych, komunitných aj domácich.

Potreba zmeny paradigmy

Okrem regulácie sú udržateľné riešenia možné len vtedy, ak zmeníme spôsob, akým v spoločnosti vnímame starostlivosť:

1. **Starostlivosť musí byť uznaná vo všetkých svojich hodnotách:** ako ľudské právo, ako prejav rešpektu a dôstojnosti, ako pilier sociálnej súdržnosti a ako významný ekonomický prínos – najmä vo forme neplatennej neformálnej starostlivosti. To si zaslúži väčšiu pozornosť a investície.
2. **Live-in starostlivosť poskytovaná migrantmi** by sa nemala vnímať len ako „náhrada“ rodinnej starostlivosti, ale ako dôkaz zlyhania systémov starostlivosti, ktoré nedokážu pokryť potreby spoločnosti. Starostlivosť preto nie je len súkromnou záležitosťou rodín, ale **spoločenskou zodpovednosťou**. To znamená podporovať všetkých poskytovateľov starostlivosti prostredníctvom tréningov, usmernení a ochrany.

Na systémovej úrovni to znamená zlepšiť prognózovanie potrieb a plánovanie, zefektívniť organizáciu systémov starostlivosti, reformovať ich a zabezpečiť efektívny nábor, integráciu a podporu všetkých poskytovateľov starostlivosti.

Starostlivosť je starostlivosť o spoločnosť.“

”

Neformálni opatrovatelia stoja po boku migrujúcich pracovníkov a spoločne volajú po väčšej **pozornosti, uznaní a integrácii** *live-in* starostlivosti, ktorú vo veľkej miere poskytujú migranti. V kontexte rastúceho rasizmu a xenofóbie v Európe Eurocarers zdôrazňuje potrebu **chrániť migrujúcich opatrovateľov pred diskrimináciou**.

Týmto dokumentom Eurocarers potvrdzuje svoj záväzok prispievať k tvorbe politík a opatrení založených na dôkazoch, ktoré pomôžu riešiť predstavené výzvy a zabezpečiť, aby **Európska stratégia starostlivosti** priniesla skutočnú zmenu pre všetkých opatrovateľov a všetky formy starostlivosti v Európe.

Slovník pojmov (Glossary)

- **Care drain (odliv opatrojúcej pracovnej sily):** Dopad migrácie opatrovateľov na krajiny pôvodu – strata neformálnej podpory pre deti a seniorov, vyššie náklady na starostlivosť a nižší výnos z investícií do vzdelávania.
- **Domáci pracovníci:** Dohovor MOP č. 189 definuje domácich pracovníkov ako „každú osobu, ktorá vykonáva domáce práce v rámci pracovného pomeru“. Domáca práca je definovaná ako „práca vykonávaná v alebo pre domácnosť/domácnosti“. *Live-in* opatrovatelia sa podľa tohto Dohovoru považujú za domácich pracovníkov. Dohovor ratifikovala iba tretina členských štátov EÚ.
- **Intra-EU mobilita:** Sloboda pohybu občanov EÚ v rámci EÚ – či už v rámci jedného členského štátu, alebo medzi štátmi. Pri dlhodobejšom presune ide o vnútornú migráciu; kratšie presuny zahŕňajú vysielaných pracovníkov a cezhraničných dochádzajúcich.
- **Live-in starostlivosť:** Model starostlivosti, pri ktorom opatrovateľ býva v domácnosti osoby, o ktorú sa stará (Eurofound, 2025).
- **Migrácia:** Pohyb pracovníkov medzi štátmi na trvalej alebo polotrvalej báze. Môže ísť o vnútornú migráciu v rámci EÚ alebo o migráciu pracovníkov z tretích krajín.
- **Osobné a domáce služby (PHS):** Služby poskytované v súkromných domácnostiach vrátane opatrovateľských a iných domácich služieb.
- **Presenteeizmus:** Prax nastupovania do práce aj v prípade choroby alebo zotrúvania v práci dlhšie, než je potrebné či dohodnuté.
- **Nedeklarovaná práca:** Práca, ktorá je sama osebe legálna, no nie je priznaná verejným orgánom, pričom existujú rozdiely podľa regulačných systémov jednotlivých členských štátov.

Referencie

(ponechané v originálnom znení, aby sa dali jednoducho dohľadať a citovať)

- Council of Europe. (2020). *Impact of labour migration on left-behind children*.
- ESPAN. (2024). *Access for domestic workers to labour and social protection: An analysis of policies in 34 European countries*.
- Eurofound. (2025). *Undeclared care work in the EU: Policy approaches to a complex socioeconomic challenge*.
- European Commission. (2022). *Communication on the European Care Strategy*.
- European Commission, ECORYS. (2021). *Study on exploring the incidence and costs of informal long-term care in the EU*.
- European Council. (2022). *Council Recommendation on access to affordable high-quality long-term care*.
- Guzi, M., et al. (2021). *Tackling undeclared work in the personal and household services sector*.
- Hoens, S., & Smetcoren, A.-S. (2023). *Hiring Live-in Migrant Care Workers: Motivations and Experiences of Older People and their Families*.

- Ilinca, S., & Simmons, C. (2022). *The time to care about care: Responding to changing attitudes*.
- International Labour Organization. (2021). *Making decent work a reality for domestic workers*.
- Joint Research Center. (2021). *Healthcare and long-term care workforce: demographic challenges and potential contribution of migration and digital technology*.
- Kayran, E., & Kadi, S. (2024). *Sustainable and socially just transnational sectoral labour markets for temporary migrants*.
- Leiber, S. et al. (2020). *Yet another black box. Brokering agencies in the evolving market for live-in migrant care work in Austria and Germany*.
- Leichsenring, K. (2024). *Live-in migrant care in Europe – The case of Austria. Potential learnings from a human rights perspective*.
- Mengozzi, E. (2024). *Sindrome Italia* [Film].
- Osservatorio Domina. (2024). *6° Rapporto Annuale Sul Lavoro Domestico*.
- PICUM. (2018). *Shared concerns and recommendations on migrant domestic care work*.
- Rodrigues, R., Huber, M., & Lamura, G. (2012). *Facts and Figures on Health Ageing and Long Term Care*.
- Rogalewski, A., & Florek, K. (2020). *The future of live-in care work in Europe*.
- Sánchez Caballero, A., & Smreková, K. (2024). *Report on Migrant Care Workers*.
- Simmons, C., Rodrigues, R., & Szebehely, M. (2022). *Working conditions in the long-term care sector: A comparative study of migrant and native workers in Austria and Sweden*.