

# Práca a starostlivosť: opatrenia na ich zosúladenie v čase demografických zmien

## Zhrnutie

### Úvod

Predĺženie pracovného života a strednej dĺžky života vedú k tomu, že v Európe sa čoraz väčší počet zamestnancov, najmä starších, popri svojej práci stará o závislých príbuzných. Aj keď sa na poskytovaní starostlivosti podieľajú viaceré subjekty – štát, rodina, podniky a sociálni partneri – starostlivosť aj tak zväčša poskytujú neplatení rodinní príslušníci. Vzhľadom na rozsah inštitucionálnych politických rámcov so záujmami v oblasti zosúladenia práce a starostlivosti je možné koordinovanú stratégiu len ťažko navrhnuť. Rodiny si zvyknú často organizovať starostlivosť sami, poveria starostlivosťou rodinných príslušníkov, ktorí majú najmenšie alternatívne náklady (náklady obetovanej príležitosti). Avšak so zvyšujúcou sa mierou zamestnanosti osôb vo vyššom veku sa v súčasnosti zvyšuje tiež pravdepodobnosť, že opatrovatelia budú naďalej vykonávať aj platenú pracovnú činnosť.

Táto správa poukazuje na problematiku ľudí v produktívnom veku, ktorí kombinujú prácu s poskytovaním starostlivosti závislým príbuzným, či už deťom, alebo starším osobám. Analyzuje sa v nej situácia pracujúcich opatrovateľov, ako sa im darí skĺbiť prácu s poskytovaním starostlivosti a aké opatrenia sú dostupné na podporu týchto opatrovateľov pri plnení ich povinností nad rámec ich profesionálnej činnosti. V štúdií sa skúma vývoj v oblasti vnútroštátnych pracovnoprávných predpisov, kolektívnych zmlúv a podnikových iniciatív. Vychádza sa v nej z odpovedí na dotazník, ktoré poskytli členovia siete európskych korešpondentov nadácie Eurofound vo všetkých 28 členských štátoch EÚ.

### Politické súvislosti

Európska komisia posúdila možnosť rozšírenia súčasných ustanovení týkajúcich sa dovolenky, ktoré sú zakotvené v jej smernici o rodičovskej dovolenke z roku 2010 s cieľom zahrnúť právo na tzv. synovskú/dcérsku dovolenku (dovolenku na účely starostlivosti o závislého rodinného príslušníka). Táto záležitosť bola zahrnutá medzi body posúdenia vplyvu v pláne Komisie z roku 2011 na zosúladenie pracovného, rodinného a súkromného života a stále je na programe EÚ.

V zelenej knihe Komisie z roku 2010 o dôchodkoch sa navrhlo, aby viaceré členské štáty započítali na dôchodkové účely nedobrovoľné prerušenia práce, keď sa občania starajú o závislé staršie osoby so zlým zdravotným stavom. V nadväzujúcej bielej knihe o dôchodkoch v roku 2012 sa odporúčalo, aby sa osobitná pozornosť venovala rodovým hľadiskám pri dlhšom pracovnom živote a aktívnom starnutí, ako aj opatreniam, ktoré uľahčujú zosúladenie pracovných povinností a starostlivosti o príbuzných.

Vo svojej výročnej správe z roku 2013 Výbor Európskej komisie pre sociálnu ochranu potvrdil, že poskytovanie dlhodobej starostlivosti má zásadnú úlohu pri umožňovaní účasti starších ľudí na živote spoločnosti a na trhu práce. V spoločnej správe Komisie a výboru pre sociálnu ochranu z roku 2014 o potrebách dlhodobej starostlivosti v starnúcej spoločnosti sa obdobne poukázalo na potrebu opatrení na podporu pracujúcich opatrovateľov.

### Hlavné zistenia

Podľa tretieho Európskeho prieskumu kvality života (EQLS) nadácie Eurofound sa 12 % mužov a 16 % žien vo veku 18 – 64 rokov, ktorí sú zamestnaní, stará o starších alebo zdravotne postihnutých príbuzných menej ako jedenkrát do týždňa a 8 % mužov a 9 % žien sa stará o starších alebo zdravotne postihnutých príbuzných aspoň jedenkrát alebo dvakrát do týždňa. Spomedzi zamestnancov vo veku 50 – 64 rokov 18 % mužov a 22 % žien najmenej jedenkrát za týždeň poskytuje starostlivosť.

Zo zistení z prieskumu Eurobarometra v roku 2011 o zamestnaní a aktívnom starnutí vyplýva, že približne 16 % Európanov poskytovalo starostlivosť na plný čas (3 %) alebo na kratší čas (13 %) v roku 2011, pričom 40 % uvádza, že sa museli alebo ešte stále sa musia starať o závislú dospelú osobu. Väčšina opatrovateľov v produktívnom veku je zamestnaná: 50 % opatrovateľov pracuje na plný čas a 70 % opatrovateľov na kratší čas.

Ženy, ktoré uvádzajú, že sa každý deň starajú o staršie osoby alebo osoby so zdravotným postihnutím, podľa prieskumu EQLS tvoria 7 % ženskej populácie v porovnaní len so 4 % mužov. Spomedzi obyvateľov sa 24 % stará aspoň občas o starších alebo zdravotne postihnutých príbuzných a 14 % sa stará aspoň raz do týždňa.

Zachovanie profesionálneho života je pre opatrovateľov dôležité: práca im umožňuje prístup k dôležitým sociálnym sieťam, majú možnosť plniť iné úlohy ako je len úloha v oblasti starostlivosti a práca im pomáha pri zachovaní kariérnych perspektív, vzdelávania a skúseností, vďaka čomu môžu pociťovať, že sú súčasťou spoločnosti. Z výskumu vyplýva, že opatrovatelia, ktorí môžu sklbiť prácu so starostlivosťou, majú lepšiu kvalitu života, vyššie sebavedomie a dokážu si tiež udržať svoje zamestnanie, prispievať k vlastným nárokom na dôchodok a sociálne zabezpečenie, a dokážu byť produktívnou súčasťou ekonomiky.

Všetky krajiny majú zavedenú kombináciu podporných politík a rôznych typov infraštruktúry formálnej dlhodobej starostlivosti na podporu závislých osôb a na pomoc ľuďom pri hľadaní rovnováhy medzi povinnosťami v oblasti starostlivosti a v oblasti profesionálneho života. Severské krajiny majú pomerne vysokú úroveň oboch typov podpory zo strany štátu, zatiaľ čo krajiny východnej Európy a stredozemské krajiny sa stále vo veľkej miere spoliehajú na rodinných príslušníkov, ktorí sa často musia vzdať svojej práce, aby sa mohli stať opatrovateľmi.

Podľa smernice EÚ o rodičovskej dovolenke, ktorú implementovali asi dve tretiny členských štátov (k aprílu 2015), sa všetkým zamestnancom zaručuje právo na „pracovné voľno z dôvodu vyššej moci v dôsledku naliehavých rodinných dôvodov v prípadoch choroby alebo úrazu, pri ktorých je bezprostredná prítomnosť pracovníka nevyhnutná“. V 19 členských štátoch je pre opatrovateľov zavedená určitá forma ochrany zamestnania. V 18 krajinách sa umožňuje pružný pracovný čas. Vo väčšine prípadov sa neuplatňuje úplná náhrada mzdy.

Mnohé krajiny majú tiež zavedené kolektívne zmluvy, ktoré buď prekračujú rámec zákonníka práce, alebo sa v nich zavádzajú ďalšie nároky. V Nemecku kolektívne zmluvy zahŕňajú problematiku demografických zmien a opatrenia na podporu opatrovateľov. V severských krajinách je v odvetvových kolektívnych zmluvách posilnený pružný pracovný čas. Dánsko, Fínsko, Nemecko a Taliansko majú z hľadiska rozsahu a veľkorysosti nárokov najlepšie politické nástroje. Grécko, Maďarsko, Lotyšsko a Poľsko patria ku krajinám, kde sa dajú práca a starostlivosť najťažšie sklbiť.

## Politické ukazovatele

Tvorcovia politik musia uznať dôležitosť poskytovania nástrojov na podporu zamestnaných opatrovateľov v ich úsilí o dosiahnutie rovnováhy medzi ich úlohami v profesionálnej a opatrovateľskej oblasti.

Ako vyplýva z výskumu, inštitucionálne riešenia formálnej starostlivosti sú vo väčšine členských štátov príliš drahé. Posilnenie úlohy rodín v dlhodobej starostlivosti tiež nie je uskutočniteľné, pretože by to viedlo k ďalšiemu poklesu počtu pracovných síl a dnešným opatrovateľom by to mohlo v budúcnosti spôsobiť problémy. Potrebné je nájsť v prípade subjektov vyváženejšiu kombináciu, ktorá by umožnila zahrnúť aj ďalšie opatrenia na podporu zamestnaných opatrovateľov.

Politiky na podporu zamestnaných opatrovateľov by mali zahŕňať tieto prvky: príslušné služby dlhodobej starostlivosti na podporu závislých osôb a ich rodín, podpora príjmu a iné opatrenia flexiistoty pre opatrovateľov, práva a právne predpisy v oblasti zamestnanosti a praktické opatrenia, ktoré zamestnávateľia môžu realizovať na podnikovej úrovni.

Na formálnu, ako aj neformálnu starostlivosť sa má hľadieť ako na doplnkové formy starostlivosti: politiky by mali popri iných formách starostlivosti podporovať zosúladenie práce so starostlivosťou o príbuzných. Znamená to, že je potrebné spojiť tieto tri subjekty: verejné orgány, zamestnávateľov a zamestnancov s povinnosťami v oblasti starostlivosti.

Opatrenia na podporu práce a starostlivosti nemusia byť drahé alebo náročné, ale mali by prispievať k uľahčeniu a zlepšeniu života opatrovateľov a zabráneniu zbytočným nákladom, ktoré vznikajú zamestnávateľom buď dôsledku neprítomnosti v práci (absentizmus) alebo prítomnosti v čase, keď nie sú schopní v plnej miere vykonávať svoju prácu (prezentizmus). Jednoduché nástroje bývajú často najvhodnejšie:

- zavedenie nároku na pracovné voľno z dôvodu vyššej moci vo všetkých prípadoch a nie len v prípade detí,
- viac možností týkajúcich sa pružného pracovného času, napr. práca na diaľku,
- viac iniciatív sociálnych partnerov, najmä vo východnej Európe,
- podnikové iniciatívy, napr. dlhodobé kontá pracovnej doby.

### Ďalšie informácie

Všetky publikácie nadácie Eurofound sú k dispozícii na <http://www.eurofound.europa.eu/publications>

Ďalšie informácie poskytnú výskumný pracovník Hans Dubois na adrese: [hdu@eurofound.europa.eu](mailto:hdu@eurofound.europa.eu)