



Virksomhedsinitiativer for arbejdstagere med plejeforpligtelser over for handicappede børn eller voksne

Resumé

Indledning

I denne rapport fremlægges resultaterne af Eurofound's undersøgelse af virksomhedsinitiativer for arbejdstagere med plejeforpligtelser over for handicappede børn eller voksne. Undersøgelsen fokuserede på initiativer, som arbejdsgivere kan tage for at støtte de behov, som arbejdstagere med (uformelle) plejeforpligtelser har, herunder forældre, der plejer børn med handicap eller de som plejer voksne, der har behov for pleje på grund af handicap, sygdom eller alder.

Undersøgelsen vedrørte primært casestudier af "virksomheder" (arbejdsgivere i den offentlige eller private sektor), som har gennemført tiltag til støtte af arbejdstagere med plejeforpligtelser. Der blev også set nærmere dels på rammebetingelserne for EU's og medlemsstaternes politikker og den sociale dialog, og dels på litteratur og statistiske data om emnet pleje og beskæftigelse.

Politisk kontekst

Ud fra et politisk perspektiv bliver samspillet mellem beskæftigelse og pleje stadig vigtigere i et Europa. Der er nemlig et stigende antal ældre, der har behov for pleje, udover de mange børn og voksne med handicap, der modtager frivillig pleje. For at ordninger for langtidspleje skal være bæredygtige, kræves der en omfattende indsats fra de frivillige plejeres side, samtidig med at kravene på arbejdsmarkedet og vore dages livsstil og bestræbelser tilskynder til en øget deltagelse af kvinder i arbejdsstyrken.

Hvis der ikke ydes den fornødne støtte til arbejdstagere med plejeforpligtelser, vil det sandsynligvis give bagslag – de bliver måske ikke i stand til at yde en optimal indsats på arbejdspladsen, de er måske knap så meget i stand til at yde pleje i det omfang og af den kvalitet, de kunne tænke sig, eller også overanstrenger de sig i forsøget på at klare begge dele. Faktisk er det sådan, at mange arbejdstagere med plejeforpligtelser kan have svært ved at påtage sig lønnet beskæftigelse overhovedet. Det kan

have negative økonomiske følger for dem både på kort og længere sigt, da de må leve med konsekvenserne af at måtte trække sig ud af arbejdsmarkedet enten i kortere perioder eller permanent.

Væsentlige konklusioner

Nogle af de væsentligste former for foranstaltninger fra virksomhederne til støtte af arbejdstagere med plejeforpligtelser, er:

- orlovsordninger
- mulighed for nedsat arbejdstid
- fleksid og justeringer på arbejdspladsen
- opmærksomhedsskabende initiativer over for og udvikling af færdigheder hos chefer og andre medarbejdere
- foranstaltninger til fremme af sundhed og trivsel
- støtte i relation til pleje, herunder information, vejledning og praktisk hjælp.

Der blev gennemført over 50 casestudier af virksomhedsinitiativer for arbejdstagere med plejeforpligtelser fra de 11 deltagende lande – Østrig, Belgien, Tyskland, Finland, Frankrig, Irland, Nederlandene, Polen, Portugal, Slovenien og Det Forenede Kongerige. Her følger nogle af de vigtigste resultater af disse casestudier.

Det er ofte nødvendigt at skabe opmærksomhed omkring problemet i virksomhederne

Graden af fokus på specifikke forhold omkring arbejdstagere med plejeforpligtelser synes ofte at være langt mindre, end når det drejer sig om arbejdende forældre. I mange tilfælde er det der for vigtigt, at der gøres en indsats for at gøre ledere, tilsynsførende og personale mere opmærksomme på forholdene for arbejdstagere med plejeforpligtelse.

Virksomheder yder både arbejds- og plejerelateret støtte

De mest almindelige tiltag fokuserer på arbejdsrelaterede foranstaltninger (orlov, nedsat arbejdstid og flekstid), men der er også mange eksempler på, hvordan arbejdsgivere yder plejerelateret støtte (f.eks. information, vejledning og konkret støtte når det gælder om at finansiere pleje eller finde plejetilbud).

En kombination af både målrettede og generelle tiltag synes at være særlig effektiv

Sådanne tiltag identificerer specifikt pleje som en situation, som de ansatte kan komme ud for, og som kræver, at der skabes balance mellem arbejds- og familieliv. Disse tiltag sikrer, at plejere identificeres og får adgang til relevante generelle ordninger, der gælder for arbejdsstyrken. De indeholder også plejespecifikke foranstaltninger, der skal imødekomme behov, der ikke kan dækkes gennem mere generelle ordninger. Mange af de undersøgte tilfælde viser, hvordan arbejdsgivere har erkendt, at det er en "vind-vind"-situation både for arbejdsgiveren og for arbejdstagere med plejeforpligtelser, at disses behov for balance mellem arbejds- og familieliv imødekommes.

Linjechefer centrale rolle

I det daglige løses problemer med arbejdende plejeres behov typisk gennem individuel forhandling med en linjechef. Ganske vist synes der at herske en vis form for modstand fra linjechefernes side, men de forskellige casestudier viser, hvordan en sådan modstand kan overvindes gennem oplysningstiltag og foranstaltninger til støtte for linjechefer, så de kan tage hensyn til arbejdende plejeres behov.

Et spørgsmål, der angår både mænd og kvinder

Virksomhedsspecifikke initiativer over for arbejdstagere med plejeforpligtelser er ofte blevet kædet sammen med politikker for kvinders ligestilling, bl.a. ved at man forholder sig til det forhold, at kvinder med større sandsynlighed vil vælge langtidsorlov og/eller oplever negative konsekvenser for karrieren. Men samtidig afslører nogle af de undersøgte tilfælde en stigende anerkendelse af mænds behov for at skabe balance mellem arbejds- og plejeforpligtelser.

Hvordan undgås det, at plejere forlader arbejdsmarkedet/hvordan gøres en tilbagevenden til arbejdsmarkedet lettere

En række casestudier viser, hvordan arbejdsgivere er blevet motiveret til at tilbyde støtte til plejere for at kunne beholde personale og undgå, at medarbejdere bliver nødt til at tage langtidsorlov, med mindre det er strengt nødvendigt. Ved langtidsorlov er det virksomheden, der træffer foranstaltninger, der skal vedligeholde kontakten til de medarbejdere med plejeforpligtelser, der har orlov, og gøre deres tilbagevenden til arbejdspladsen lettere. Visse arbejdsgivere inden for sektorer, hvor der mangler kompetent arbejdskraft, vil gerne sikre, at

arbejdstagere med plejeforpligtelser ikke udelukkes ved besættelse af nye stillinger.

Politiske anbefalinger

I sidste instans skal medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter (gennem kollektive forhandlinger eller andre relevante mekanismer) gennemføre effektive foranstaltninger for at sikre, at arbejdstagere med plejeforpligtelser får bred og konsekvent støtte. Imidlertid afdækkede undersøgelsen betydelige forskelle i politikker og praksis mellem de deltagende lande, og EU og dens institutioner skal derfor spille en vigtig rolle i indsatsen for at fremme bredere og mere konsekvente ordninger i medlemsstaterne.

Rapporten peger på en række prioriterede indsatsområder.

Styrkelse af bestemmelser på dette område på EU-niveau

Eksisterende politiske målsætninger kunne gøres mere konkrete og operationelle. Der kunne gennemføres en bred politisk konsekvensvurdering, der skal danne afsæt for udformningen af politikken på området fremadrettet. Det er nødvendigt at udarbejde en koordineret og tværgående strategi, der inddrager områder som arbejdsmarked, social beskyttelse, langtidspleje og andre relevante politikområder.

Større fokus fra medlemsstaterne og på processer for social dialog

Oplysningsinitiativer og erfaringsudveksling omkring god praksis kunne fremmes og støttes.

Initiativer direkte henvendt til arbejdsgivere

De relevante interessenter på EU- og medlemsstatsniveau (herunder arbejdsmarkedets parter og andre aktører, f.eks. faglige HR-sammenslutninger) kunne komme med initiativer, der skal skabe større opmærksomhed blandt arbejdsgivere i alle medlemsstaterne.

Støtte til undersøgelser og styrkelse af evidensgrundlaget

Der er behov for et stærkere evidensgrundlag, der skal skabe grobund for politikker og indsatser på dette område. Det ville være ønskeligt med støtte på EU- og medlemsstatsniveau til forskning, styrkelse af de statistikker, der omfatter hele EU, og opstilling af et omfattende katalog af eksisterende politikker og aktiviteter i medlemsstaterne på dette område.

Yderligere oplysninger

Rapporten om *Company initiatives for workers with care responsibilities for disabled children or adults* (Virksomhedsinitiativer for arbejdstagere med plejeforpligtelser over for handicappede børn eller voksne) findes på <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1147.htm>

Yderligere oplysninger fås ved henvendelse til Teresa Renehan, ter@eurofound.europa.eu