



Ettevõtete algatused töötajate jaoks, kellel on puudega laste või täiskasvanute hooldamise kohustus

Kommenteeritud kokkuvõte

Sissejuhatus

Käesolevas aruandes esitatakse Eurofoundi töötulemused, mis on seotud ettevõtete algatustega töötajate jaoks, kellel on puudega laste või täiskasvanute hooldamise kohustus. Uuring keskendus tööandjate algatustele, millega aidatakse rahuldada (mitteametliku) hoolduskohustusega töötajate, sealhulgas puudega lapsi hooldavate lapsevanemate ja puude, haiguse või vanaduse tõttu hooldust vajavate täiskasvanute eest hoolitsevate töötajate vajadusi.

Uuringu põhiosa sisaldab selliste ettevõtete (st avaliku või erasektori tööandjate) juhtumiuuringuid, kes on rakendanud töötavate hooldajate toetamise meetmeid. Uuriti ka ELi ja liikmesriikide poliitika ja sotsiaaldialoogi konteksti ning hooldust ja tööhõivet käsitlevat kirjandust ja statistilisi andmeid.

Poliitikataust

Poliitika seisukohalt on tööhõive ja hoolduse vaheline suhe Euroopas tähtsamaks muutumas, sest lisaks paljudele mitteametlikult hooldatavatele puudega või pikaajalist haigust põdevatele lastele ja mitteeakatele täiskasvanutele vajab hooldust ka üha rohkem eakaid inimesi. Pikaajalise hooldamise süsteemide jätkusuutlikkus nõuab suurt panust mitteametlikelt hooldajatelt, tööturu nõuded ning tänapäeva elustiil ja püüdlused ergutavad aga naiste suuremat osalemist tööturul.

Kui töötavaid hooldajaid ei toetata, on tõenäoline, et pinge muutub liiga suureks ja nad ei pruugi suuta anda töö optimaalset panust või tagada soovitud määral ja kvaliteediga hooldust või pingutavad mõlemat eesmärki täita püüdes üle. Paljudel tööealistel hooldajatel võib tõepoolest olla raskusi palgatööle asumisega. Ajutise või

alalise tööturult lahkumise tagajärgede tõttu võib see lühiajaliselt ja pikaajaliselt raskendada nende finantsolukorda.

Peamised tähelepanekud

Mõned peamised ettevõtte tasandi meetmed töötavate hooldajate toetamiseks on järgmised:

- puhkusekorraldus;
- lühendatud tööpäev;
- paindlik ja kohandatud töökorraldus;
- juhtide ja töötajate teadlikkuse suurendamine ja oskuste arendamine;
- töötervishoiu- ja heaolumeetmed;
- hooldamisega seotud tugiteenused, nt teavitamine, nõustamine ja praktiline hooldustugi.

Üheteistkümnes osalevas riigis – Austrias, Belgias, Iirimaa, Madalmaades, Poolas, Portugalis, Prantsusmaal, Saksamaal, Sloveenias, Soomes ja Ühendkuningriigis – koostati üle 50 juhtumiuuringu, mis käsitlevad ettevõtete algatusi töötavate hooldajate jaoks. Juhtumite põhjal määrati muu hulgas kindlaks järgmised põhiteemad.

Ettevõtetes on sageli vaja teadlikkust suurendada

Teadlikkus töötavate hooldajate küsimuses on sageli palju väiksem kui töötavate lapsevanemate küsimuses. Seetõttu on paljudel juhtudel oluline teha jõupingutusi juhtide, juhendajate ja personali teadlikkuse suurendamiseks töötavate hooldajate küsimuses.

Ettevõtted pakuvad nii töö kui ka hooldusega seotud tuge

Ehkki tööga seotud meetmed (puhkus, lühendatud tööpäev, paindlik töökorraldus) on kõige tavalisemad, esineb paljudel juhtudel näiteid ka tööandjate pakutavast hooldusega seotud toest (nt teavitamine, nõustamine ja konkreetne abi hoolduskulude katmisel või hooldusteenuste leidmisel).

Eriti tulemuslik näib olevat sihtotstarbelise ja universaalse lähenemisviisi kombinatsioon

Sellise lähenemisviisi puhul on hooldus sõnaselgelt määratletud töötajate töö ja perekonnaelu olulise tasakaaluna. Kõnealuse lähenemisviisiga tagatakse, et hooldajad on teada ja saavad kasutada töötajatele kehtestatud asjakohaseid universaaltoetusi. Rakendatakse ka konkreetseid hooldajatele suunatud meetmeid, et rahuldada vajadusi, mida universaalsemad abinõud ei kata. Paljudel juhtudel tunnistavad tööandjad, et töötavate hooldajate töö ja perekonnaelu tasakaalustamise meetmed on kasulikud nii tööandjale kui ka töötajale.

Keskastme juhtide määrav roll

Töötavate hooldajate vajaduste igapäevaseks rahuldamiseks peetakse tavaliselt isiklike läbirääkimisi keskastme juhtidega. Ehkki keskastme juhid ilmutavad esialgu valdavalt vastuseisu, näitavad juhtumid, kuidas seda ületada teadlikkuse suurendamisega ning keskastme juhtide toetamise ja ettevalmistamisega töötavate hooldajate vajaduste arvessevõtmiseks.

Küsimus puudutab nii mehi kui ka naisi

Lisaks sellele, et töötavatele hooldajatele suunatud ettevõtte tasandi meetmete seotakse naiste võrdõiguslikkuse põhimõtetega, näiteks võetakse arvesse, et naised valivad tõenäolisemalt pikaajalise puhkuse ja/või kogevad negatiivset mõju oma karjäärile, viitavad teatavad juhtumiuuringud sellele, et üha rohkem tunnistatakse ka meeste töö ja perekonnaelu tasakaalu küsimusi.

Hooldaja töölt lahkumise ärahoidmine / tööle naasmise hõlbustamine

Paljud juhtumid näitavad, kuidas tööandjaid on motiveerinud hooldajaid toetama vajadus hoida töötajaid tööl ning vältida töötajate pikaajalise puhkusele minekut, kui see ei ole just hädavajalik. Pikaajalise puhkuse korral teevad ettevõtted

jõupingutusi puhkusel olijatega sidemete säilitamiseks ja nende tööle naasmise hõlbustamiseks. Teatud juhtudel soovivad tööandjad pingelisel tööturul tagada, et töötajate värbamisel ei jäetaks kõrvale hooldajaid.

Poliitikasoovitused

Lõppkokkuvõttes peavad liikmesriigid ja/või sotsiaalpartnerid (kollektiivläbirääkimiste või muude asjakohaste mehhanismide kaudu) rakendama töötavate hooldajate laia ja järjepidevaks toetamiseks tulemuslikke meetmeid. Kuna uuringus leiti selles valdkonnas uuritud riikide poliitikas ja praktikas märkimisväärseid lahknevusi, on Euroopa Liidul ja tema institutsioonidel tähtis osa ulatuslikumate ja järjepidevamate abinõude ergutamisel kõigis liikmesriikides.

Aruandes tehakse ettepanek võtta meetmeid mitmes põhivaldkonnas.

ELi tasandi poliitika tugevdamine kõnealuses valdkonnas

Olemasolevat poliitilist raamistikku saaks muuta konkreetsemaks ja toimivamaks. Kõnealuses valdkonnas edasise poliitika kujundamiseks võiks teha laia poliitilise mõju hindamise. Tuleb välja töötada eri valdkondi hõlmav koordineeritud lähenemisviis, mis ühendab tööturgu, sotsiaalkaitset, pikaajalist hooldust ja muid asjakohaseid poliitikavaldkondi.

Suurem tähelepanu liikmesriikidelt ja sotsiaaldialogis
Edendada ja toetada saaks teadlikkuse suurendamise algatusi ja heade tavade vahetust.

Otseselt tööandjatele suunatud algatused

ELi ja liikmesriikide asjaomased sidusrühmad (sealhulgas sotsiaalpartnerid ja muud osalejad, nt personalivaldkonna kutseühingud) saaksid välja töötada meetmeid liikmesriikide tööandjate teadlikkuse suurendamiseks.

Toetada teadusuuringuid ja tugevdada teadmiste baasi

Kõnealuse valdkonna poliitika ja meetmete kujundamiseks on vaja paremat teadmiste baasi. Väga kasulik oleks ELi ja liikmesriikide toetus teadusuuringutele, kogu ELi hõlmava statistika tugevdamine ning ülevaate koostamine liikmesriikide olemasolevast poliitikast ja tegevusest kõnealuses küsimuses.

Lisateave

Aruanne Company initiatives for workers with care responsibilities for disabled children or adults (Ettevõtete algatused töötajate jaoks, kellel on puudega laste või täiskasvanute hooldamise kohustus) on avaldatud veebilehel <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef11471.htm>

Lisateabe saamiseks pöörduge Teresa Renehani poole: ter@eurofound.europa.eu.