



# Inicijative tvrtki za zaposlenike koji skrbe o djeci ili odraslima s invaliditetom

## Informativni sažetak

### Uvod

Ovo izvješće donosi rezultate rada Eurofounda na inicijativama tvrtki namijenjenima zaposlenicima koji skrbe o djeci ili odraslima s invaliditetom. Istraživanje se usredotočilo na inicijative koje poslodavci mogu poduzimati kako bi pružili potporu zaposlenicima koji su (neformalno) odgovorni za skrb, uključujući i roditelje koji skrbe o djeci s invaliditetom i pružatelje skrbi odraslima kojima je skrb potrebna zbog invaliditeta, bolesti ili starosti.

Glavni dio ovog istraživanja obuhvatio je ogledne studije "tvrtki" (što se odnosi na poslodavce u javnom ili privatnom sektoru) koje su provele pristupe potpore zaposlenim pružateljima skrbi. Istraživao se i kontekst politike i socijalnog dijaloga EU-a i država članica, kao i literatura i statistički podaci na temu skrbi i zaposlenosti.

### Kontekst politike

Sa stajališta politike uzajamno djelovanje zaposlenosti i skrbi postaje sve važnije u Europi s porastom broja starijih ljudi, kojima je potrebna skrb, uz brojnu djecu i mlađe odrasle s invaliditetom ili dugotrajnim bolestima, koji primaju neformalnu skrb. Za održivost sustava dugoročne skrbi neophodan je opsežan doprinos neformalnih pružatelja skrbi, a zahtjevi tržišta rada te suvremeni način života i ambicije potiču sve veće sudjelovanje žena u radnoj snazi.

Vrlo je vjerojatno da će se nešto morati žrtvovati ondje gdje zaposleni pružatelji skrbi ne primaju potporu – moguće je da oni neće moći optimalno pridonositi na radnom mjestu, da neće moći pružiti kvalitetu skrbi koju bi željeli ili da će se premoriti u nastojanju da ispune oba ta zahtjeva. Zapravo, moguće je da mnogi pružatelji skrbi radne dobi smatraju da je vrlo teško uopće sudjelovati u plaćenom radu. A to se može negativno financijski odraziti

na njih, kako kratkoročno, tako i dugoročno zbog trajnih posljedica privremenog ili trajnog povlačenja s tržišta rada.

### Ključne spoznaje

Neka od ključnih rješenja pružanja potpore zaposlenim pružateljima skrbi na razini tvrtki jesu:

- propisi koji se odnose na dopuste,
- mogućnosti skraćenog radnog vremena,
- fleksibilnost i prilagodbe posla,
- podizanje svijesti i razvijanje vještina među upravnim osobljem i radnom snagom,
- mjere zdravstvene zaštite i dobrobiti na radu i
- potpore koje se odnose na skrb, kao što su informiranje, psihološka pomoć i praktična potpora u ulozi pružatelja skrbi.

Pripremljeno je više od 50 oglednih studija inicijativa tvrtki namijenjenih zaposlenim pružateljima skrbi diljem 11 zemalja sudionica – Austrije, Belgije, Njemačke, Finske, Francuske, Irske, Nizozemske, Poljske, Portugala, Slovenije i Ujedinjene Kraljevine. Slijede ključne teme proizišle iz tih slučajeva.

### Unutar tvrtki često je potrebno podizanje svijesti

Čini se da su često razine svijesti o posebnim problemima zaposlenih pružatelja skrbi znatno niže nego što je to slučaj kod zaposlenih roditelja. Zbog toga su u mnogim slučajevima važan element upravo nastojanja podizanja svijesti o problemima zaposlenih pružatelja skrbi među upravnim osobljem, nadzornicima i osobljem.

## **Tvrtke pružaju i potpore koje se odnose na zaposlenost i one koje se odnose na skrb**

I premda su najučestaliji pristupi koji se usredotočuju na mjere koje se odnose na zaposlenost (dopust, skraćivanje radnog vremena i fleksibilnost posla), u mnogim slučajevima vidimo i primjere poslodavaca koji pružaju potporu koja se odnosi i na skrb (kao što su informiranje, psihološka pomoć i konkretna potpora za troškove skrbi ili pronalaženje pružatelja skrbi).

## **Kombinacija ciljanog i univerzalnog pristupa čini se posebno učinkovitim**

Takvi pristupi eksplicitno identificiraju skrb kao važnu situaciju uspostavljanja ravnoteže između posla i obitelji, koju možda doživljavaju zaposlenici. Tim se pristupima osigurava to da pružatelji skrbi budu poznati te da imaju pristupa relevantnim univerzalnim propisima za radnu snagu. Oni također donose i mjere orijentirane posebno na pružatelje skrbi kako bi udovoljili potrebama koje se ne mogu ispuniti univerzalnim propisima. Mnogi slučajevi pokazuju kako su zaposlenici prepoznali taj rezultat situacije u kojoj dobivaju i poslodavci i zaposlenici kad se pozabavilo potrebom zaposlenih pružatelja skrbi da uspostave ravnotežu između posla i obitelji.

## **Ključna uloga resornog upravnog osoblja**

Svakodnevno rješavanje potreba zaposlenih pružatelja skrbi obično se odvija putem individualnih pregovora s resornim upravnim osobljem. I premda se čini da tu prevladava početni otpor resornog upravnog osoblja, slučajevi pokazuju kako se on može nadvladati nastojanjima podizanja svijesti i pružanja potpore te poticanjem resornog upravnog osoblja da u obzir uzme potrebe zaposlenih pružatelja skrbi.

## **Problem i za muškarce i za žene**

Osim povezivanja pristupa zaposlenim pružateljima skrbi na razini tvrtki i politika koje se odnose na jednakost žena, kao što je činjenica da je vjerojatnije da će se upravo žene odlučiti za dugotrajni dopust i/ili da će upravo one iskusiti negativne posljedice po svoju karijeru, u nekim je slučajevima ipak naznačeno sve veće prepoznavanje problema uspostave ravnoteže između posla i skrbi i kod muškaraca.

## **Izbjegavanje napuštanja zaposlenja od strane pružatelja skrbi / olakšavanje povratka na posao**

Niz slučajeva pokazuje način na koji su poslodavci motivirani na osiguravanje mjera za pružatelje skrbi kako bi pomogli zadržati osoblje, ali i kako bi izbjegli potrebu tog osoblja za uzimanjem dugotrajnog

dopusta, osim ako to uistinu nije neophodno. Kad se uzima dugotrajni dopust, tvrtke nastoje održati kontakt s tim zaposlenicima i olakšati njihov povratak na posao. Neki od slučajeva pokazuju i način na koji poslodavci, u skućenim prilikama na tržištima rada, žele osigurati da se pružatelji skrbi ne isključuju iz njihovih napora u području zapošljavanja.

## **Pokazatelji politike**

Naposljetku, države članice i/ili socijalni partneri moraju (kolektivnim pregovorima ili drugim relevantnim mehanizmima) provesti učinkovite mjere ako se želi da se zaposlenim pružateljima skrbi pruži šira i dosljednija potpora. Međutim, budući da je istraživanje ustanovilo znatno razilaženje između politike i prakse u ovom području u svim obuhvaćenim zemljama, EU i njezine institucije moraju odigrati važnu ulogu u poticanju širih i dosljednijih propisa u svim državama članicama.

Ovo izvješće predlaže niz ključnih područja djelovanja.

### **Jačanje propisa politike na razini EU-a u ovom području**

Upućivanja na postojeću politiku mogla bi se konkretizirati i učiniti operativnijima. A mogla bi se provesti i procjena širokog utjecaja politike kako bi se oblikovala buduća politika u ovom području. Potrebno je razviti koordinirani prioritetni pristup, koji će integrirati tržište rada, socijalnu zaštitu, dugoročnu skrb i druga relevantna područja ove politike.

### **Više pozornosti država članica i u procesima socijalnog dijaloga**

Mogle bi se promicati i podržavati inicijative podizanja svijesti i razmjena iskustava dobrih praksi.

### **Inicijative čiji su izravni cilj poslodavci**

Relevantne interesne skupine na razini EU-a i država članica (uključujući i socijalne partnere i druge subjekte, kao što su strukovne udruge za ljudske resurse) mogle bi razviti mjere podizanja svijesti među poslodavcima u svim državama članicama.

### **Pružanje potpore istraživanju i jačanje baze dokaza**

Potrebna je jača baza dokaza za oblikovanje politike i djelovanja u ovom području. A korisno bi bilo i pružanje potpore istraživanju na razini EU-a i država članica, jačanje statistike u cijeloj EU i prikupljanje iscrpnog prikaza politika i djelovanja država članica po ovom pitanju.

#### **Daljnje informacije**

Izvješće *Inicijative tvrtki za zaposlenike koji skrbe o djeci ili odraslima s invaliditetom* dostupno je na <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef11471.htm>

Za daljnje informacije obratite se Teresi Renehan, [ter@eurofound.europa.eu](mailto:ter@eurofound.europa.eu)