



Įmonių iniciatyvos, skirtos įsipareigojimų prižiūrėti neįgalius vaikus ar suaugusiuosius turintiems darbuotojams

Santrauka

Įžanga

Šioje ataskaitoje pateikiami *Eurofound* atlikto įmonių iniciatyvų, skirtų įsipareigojimų prižiūrėti neįgalius vaikus ar suaugusiuosius turintiems darbuotojams, tyrimo rezultatai. Atliekant tyrimą, didžiausias dėmesys buvo skiriamas iniciatyvoms, kurių darbdaviai gali imtis, siekdami paremti (neoficialių) priežiūros įsipareigojimų turinčius darbuotojus, pavyzdžiui, neįgalius vaikus prižiūrinčius tėvus ir asmenis, teikiančius priežiūros paslaugas suaugusiems, kuriems priežiūros paslaugų reikia dėl negalios, ligos ar senatvės.

Pagrindinę tyrimo dalį sudaro konkrečių „įmonių“ (įmonės čia suprantamos kaip viešojo ar privataus sektoriaus darbdaviai), kurios jau yra įgyvendinusios priežiūros įsipareigojimų turintiems darbuotojams skirtas paramos priemonės, patirtis. Taip pat nagrinėjama ES ir valstybių narių politika, socialinio dialogo aplinkybės bei literatūra ir statistiniai duomenys priežiūros ir samdomo darbo tema.

Politikos aplinkybės

Politiniu požiūriu samdomo darbo ir priežiūros įsipareigojimų derinimas Europoje tampa vis svarbesne problema, nes daugėja senyvo amžiaus žmonių, kuriems reikia priežiūros, be to, yra daug vaikų ir nesenyvo amžiaus žmonių, kuriems dėl negalios ar ilgos ligos teikiamos neoficialios priežiūros paslaugos. Ilgalaikė priežiūra iš neoficialias priežiūros paslaugas teikiančių asmenų reikalauja daug pastangų, tuo tarpu darbo rinkos reikalavimai ir dabartinis gyvenimo būdas bei siekiai skatina moteris vis daugiau dalyvauti darbo rinkoje.

Jei priežiūros įsipareigojimų turintys darbuotojai nebus remiami, kažkas turės nukentėti: tokie darbuotojai gali negalėti optimaliai atlikti pareigų darbovietėje, jie gali negalėti teikti tiek ir tokios priežiūros, kokią norėtų teikti, arba stengdamiesi viską atlikti gerai, jie gali persitempti. Faktiškai, daugeliui darbingo amžiaus žmonių, teikiančių priežiūros paslaugas, išvis sunku dirbti apmokamą darbą.

Žvelgiant iš artimesnės perspektyvos, tai gali turėti neigiamų finansinių pasekmių, o per ilgesnį laiką dėl laikino ar nuolatinio pasitraukimo iš darbo rinkos tokie žmonės gali patirti ir rimtesnių padarinių.

Pagrindinės išvados

Pagrindinės įmonių lygmens paramos priemonės, skirtos priežiūros įsipareigojimų turintiems darbuotojams, yra šios:

- atostogų lengvatos;
- galimybės trumpinti darbo valandas;
- lankstesnis ir pagal poreikius pritaikomas darbo grafikas;
- geresnis informavimas ir vadovų bei darbuotojų įgūdžių ugdymas;
- profesinei sveikatai ir gerovei skirtos priemonės;
- įvairi priežiūros įsipareigojimų turintiems darbuotojams skirta parama, tokia kaip informacijos teikimas, konsultavimas ir praktinė priežiūros pagalba.

Ataskaitoje analizuojama daugiau kaip 50 konkrečių įmonių lygmens iniciatyvų, skirtų priežiūros įsipareigojimų turintiems darbuotojams, iš visų 11 tyrimo dalyvavusių šalių: Austrijos, Belgijos, Vokietijos, Suomijos, Prancūzijos, Airijos, Nyderlandų, Lenkijos, Portugalijos, Slovėnijos ir Jungtinės Karalystės. Atlikus šią analizę, išryškėjo šios pagrindinės temos:

Įmonėse dažnai trūksta informacijos

Atrodo, kad informacijos apie priežiūros įsipareigojimų turinčių darbuotojų problemas įmonėse dažnai būna daug mažiau negu informacijos apie vaikus auginančių tėvų problemas. Todėl daugeliu atvejų

vadovams, prižiūrėtojams ir darbuotojams būtina teikti daugiau informacijos apie priežiūros įsipareigojimų turinčių darbuotojų problemas.

Įmonės teikia su darbu ir su konkrečiais priežiūros poreikiais susijusią paramą

Nors dažniausiai paramos priemonės yra paremtos lengvatomis darbe (atostogos, trumpesnės darbo valandos ir darbo grafiko lankstumas), daugeliu atvejų galima rasti pavyzdžių, kai darbdaviai teikia ir konkrečiai su priežiūra susijusią paramą (informaciją, konsultacijas, finansinę paramą priežiūros išlaidoms ir pagalbą ieškant priežiūros paslaugų).

Parama ypač veiksminga, kai derinamos tikslinės ir bendro pobūdžio priemonės

Tokios priemonės derinančios įmonės neigiamųjų priežiūrą įvardija kaip darbo ir šeimos įsipareigojimų derinimo problemą, su kuria gali susidurti bet kuris darbuotojas. Jos užtikrina, kad priežiūros įsipareigojimų turintys darbuotojai būtų žinomi ir galėtų naudotis atitinkamomis visiems darbuotojams taikomomis bendromis nuostatomis. Bet kartu jos numato ir tikslines priemones, skirtas priežiūros įsipareigojimų turinčių darbuotojų poreikiams, kurių negali tenkinti bendresnės priemonės. Daugeliu atveju matyti, kad darbdaviai pripažįsta, jog derinant priežiūros įsipareigojimų turinčių darbuotojų darbo ir šeimos poreikius laimi ir darbdavys, ir darbuotojas.

Lemiamas tiesioginių vadovų vaidmuo

Priežiūros įsipareigojimų turinčio darbuotojo poreikiai paprastai sprendžiami asmeniškai kalbant su tiesioginiu vadovu. Nors iš pradžių tiesioginio vadovo reakcija dažniausiai yra neigiama, konkrečių atvejų analizė parodo, kaip ją galima paveikti, teikiant vadovui daugiau informacijos ir galimybių atsižvelgti į tokių darbuotojų poreikius.

Vyrų ir moterų problema

Nagrinėjant įmonių priemones priežiūros įsipareigojimų turintiems darbuotojams ir jas siejant su įmonės politika moterų lygybės klausimais, pavyzdžiui, tai, kad moterys dažniau renkasi ilgalaikes atostogas ir (arba) susiduria su karjera nepalankia patirtimi, galima rasti atvejų, kurie rodo, kad darbo ir priežiūros įsipareigojimų derinimo klausimus vis dažniau tenka spręsti ir vyrams.

Kaip išvengti, kad priežiūros įsipareigojimų turintys darbuotojai nemestų darbo, arba užtikrinti, kad jie galėtų grįžti į darbą

Yra atvejų, kai norėdami išlaikyti darbuotojus arba, jei įmanoma, išvengti būtinybės juos išleisti ilgalaikių atostogų, darbdaviai ieško ir randa priežiūros įsipareigojimų turintiems darbuotojams tinkamų priemonių. Jei toks darbuotojas išsina ilgalaikių atostogų, įmonės stengiasi neprarasti su juo ryšio,

kad jam būtų lengviau grįžti. Yra atvejų, kai mažos pasiūlos darbo rinkos sąlygomis darbdaviai stengiasi, kad priežiūros įsipareigojimų turintys asmenys nebūtų apeinami ieškant darbuotojų.

Politikos kryptys

Norint plačiai ir nuosekliai remti priežiūros įsipareigojimų turinčius asmenis, atsakomybė už veiksmingų priemonių įgyvendinimą galiausiai tenka valstybėms narėms ir (arba) socialiniams partneriams (per kolektyvines derybas ar kitus atitinkamus mechanizmus). Tačiau kadangi tirtose šalyse nustatyta didelė šios srities politikos ir praktikos įvairovė, svarbų vaidmenį skatinant platesnes ir nuoseklesnes priemones turėtų atlikti Europos Sąjunga ir jos institucijos.

Ataskaitoje siūloma keletas pagrindinių veiklos sričių.

Stiprinti ES lygmens politines priemones šioje srityje

Taikomos politinės priemonės galėtų būti nurodomos konkrečiau ir veiksmingiau. Ieškant informacijos būsimai politikai šioje srityje, būtų galima atlikti platų politinių priemonių poveikio vertinimą. Reikia sukurti koordinuotas ir plačias priemones, kuriose būtų įtraukti darbo rinkos, socialinės apsaugos, ilgalaikės priežiūros ir kiti atitinkamos politikos klausimai.

Daugiau dėmesio valstybės narės turėtų skirti socialinio dialogo procesams

Būtina skatinti ir palaikyti informuotumo didinimo ir gerosios praktikos mainų iniciatyvas.

Tiesiogiai darbdaviams skirtos iniciatyvos

Atitinkamos ES ir valstybių narių socialinės interesų grupės (įskaitant, socialinius partnerius ir kitus veikėjus, pavyzdžiui, profesines žmoniškųjų išteklių asociacijas) galėtų sukurti priemones, skirtas darbdavių informuotumui didinti visose valstybėse narėse.

Remti tyrimus ir rinkti faktais paremtą informaciją

Formuojant politiką ir veiklą šioje srityje, svarbu turėti faktais paremtos informacijos. Šiuo klausimu labai naudinga būtų ES ir valstybių narių parama tyrimams, taip pat būtų svarbu tobulinti statistikos duomenų rinkimą ES mastu ir parengti išsamų šiuo metu valstybių narių taikomos politikos ir veiklos šioje srityje sąvadą.

Daugiau informacijos:

Ataskaitą „Įmonių iniciatyvos, skirtos įsipareigojimų prižiūrėti neigalius vaikus ir suaugusiųjų turintiems darbuotojams“ galima rasti adresu: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef11471.htm>

Dėl išsamesnės informacijos prašom kreiptis į Teresa Renehan, ter@eurofound.europa.eu