



Inițiative ale întreprinderilor pentru lucrătorii care au responsabilități de îngrijire a unor copii sau adulți cu handicap

Rezumat

Introducere

Acest raport prezintă rezultatele activității Eurofound privind lucrătorii care au responsabilități de îngrijire a unor copii sau adulți cu handicap. Cercetarea s-a axat pe inițiativele pe care le pot lua angajatorii pentru a veni în întâmpinarea nevoilor lucrătorilor care au responsabilități de îngrijire (informală), inclusiv părinți care au în îngrijire copii cu handicap și îngrijitori ai unor persoane adulte care au nevoie de îngrijire din cauza unui handicap, unei boli sau vârstei înaintate.

Principala parte a cercetării a implicat studii de caz ale „întreprinderilor” (termenul se referă la angajatori din sectorul public sau din sectorul privat) care au pus în aplicare abordări pentru a-i sprijini pe îngrijitorii care muncesc. Contextul dialogului social și contextul politicilor la nivelul UE și al statelor membre au fost, de asemenea, examinate, precum și literatura de specialitate și datele statistice privind tema asigurării îngrijirii în raport cu ocuparea forței de muncă.

Contextul politicilor

Din perspectiva politicilor, interacțiunile dintre ocuparea forței de muncă și îngrijire cresc în importanță în Europa, odată cu creșterea numărului de persoane în vârstă care necesită îngrijire, pe lângă numărul mare de copii și adulți tineri și de vârstă medie care suferă de un handicap sau de boli de lungă durată și care beneficiază de îngrijire informală. Durabilitatea sistemelor de îngrijire de lungă durată necesită o contribuție importantă din partea persoanelor care asigură servicii de îngrijire informală, în timp ce cerințele pieței muncii și stilurile de viață și aspirațiile contemporane încurajează participarea sporită a femeilor pe piața muncii.

Atunci când îngrijitorii care sunt încadrați în muncă nu primesc sprijin, cel mai probabil vor exista renunțări sau compromisuri – aceste persoane s-ar putea afla în imposibilitatea de a avea un randament optim la locul de muncă, ar putea fi mai puțin capabile să ofere volumul și calitatea îngrijirii pe care ar dori să le ofere sau s-ar putea suprasolicita în încercarea de a face ambele lucruri. Într-adevăr, numeroși îngrijitori de vârstă activă au dificultăți în

a se implica în orice fel într-o muncă remunerată. Aceasta poate avea implicații financiare negative pentru aceste persoane pe termen scurt și pe termen lung, din cauza consecințelor de durată ale retragerii temporare sau permanente de pe piața muncii.

Principalele constatări

Unele dintre principalele tipuri de măsuri luate la nivel de întreprindere pentru a sprijini îngrijitorii încadrați în muncă sunt:

- clauze legate de concedii;
- posibilități de reducere a programului de muncă;
- flexibilitatea și adaptarea muncii;
- creșterea gradului de conștientizare și dezvoltarea competențelor în rândul managerilor și forței de muncă;
- măsuri privind sănătatea și bunăstarea la locul de muncă;
- sprijin legat de îngrijire, precum informarea, consilierea și sprijinul practic în legătură cu rolul de îngrijire.

Au fost elaborate peste 50 de studii de caz privind inițiative dedicate îngrijitorilor încadrați în muncă din toate cele 11 țări participante – Austria, Belgia, Germania, Finlanda, Franța, Irlanda, Țările de Jos, Polonia, Portugalia, Slovenia și Regatul Unit. Principalele aspecte care au apărut în urma acestor cazuri includ următoarele.

Creșterea gradului de conștientizare este de multe ori necesară în cadrul întreprinderilor

Nivelul conștientizării în ceea ce privește aspectul specific al îngrijitorilor încadrați în muncă pare să fie de multe ori mult mai scăzut decât în ceea ce privește părinții încadrați în muncă. Din acest motiv, eforturile de a crește gradul de conștientizare față de aspectul îngrijitorilor care muncesc, în rândul managerilor,

supraveghetorilor și personalului reprezintă un element important în multe dintre cazuri.

Întreprinderile oferă atât sprijin la locul de muncă, cât și sprijin legat de activitatea de îngrijire

Deși abordările care vizează măsuri legate de locul de muncă (concedii, reducerea programului de lucru și flexibilitatea muncii) sunt cele mai frecvente, multe dintre cazuri oferă și exemple privind modul în care angajatorii oferă sprijin în legătură cu activitatea de îngrijire (precum informare, consiliere și sprijin concret pentru costurile îngrijirii sau găsirea serviciilor de îngrijire).

O combinație de abordări atât specifice, cât și universale pare în mod deosebit eficace

Astfel de abordări identifică în mod explicit îngrijirea drept situație importantă în ceea ce privește echilibrul între viața profesională și cea personală, cu care se pot confrunta angajații. Astfel, se asigură faptul că îngrijitorii sunt cunoscuți și au acces la măsurile universale relevante pentru forța de muncă. De asemenea, aceste abordări oferă măsuri orientate în mod specific către îngrijitori pentru a satisface nevoile care nu pot fi îndeplinite prin măsuri mai universale. Multe cazuri arată modul în care angajatorii au recunoscut rezultatele „reciproc avantajoase” pentru angajator și angajați ale abordării nevoilor îngrijitorilor încadrați în muncă în ceea ce privește echilibrul dintre viața profesională și viața personală.

Rolul esențial al superiorilor direcți

Soluționarea zilnică a nevoilor îngrijitorilor încadrați în muncă are loc de obicei prin negociere individuală cu superiorii direcți. Deși pare să fie prevalentă o rezistență inițială din partea superiorilor direcți, cazurile arată că această situație poate fi depășită prin eforturi de creștere a gradului de conștientizare și de sprijinire și dotare a superiorilor direcți în sensul luării în considerare a nevoilor îngrijitorilor care muncesc.

O problemă care vizează atât bărbații, cât și femeile

Pe lângă crearea unei legături între abordările la nivel de întreprindere privind îngrijitorii încadrați în muncă și politicile privind egalitatea dintre femei și bărbați, precum abordarea faptului că probabilitatea de a opta pentru un concediu de lungă durată și/sau de a se confrunta cu implicații negative în privința carierei este mai mare în rândul femeilor, unele dintre aceste cazuri indică o recunoaștere din ce în ce mai mare a aspectului echilibrului dintre viața profesională și cea personală în ceea ce privește bărbații.

Evitarea renunțării îngrijitorilor la locul de muncă/facilitarea întoarcerii pe piața muncii

Mai multe cazuri arată cum au fost motivați angajatorii să ofere măsuri pentru îngrijitori pentru a putea să-și rețină personalul, precum și pentru a evita ca unii membri ai personalului să își ia concedii de lungă durată, în afara cazului în care este cu adevărat necesar. Atunci când se beneficiază de concedii de lungă durată, întreprinderile fac eforturi pentru a păstra contactul cu persoanele în cauză și pentru a

facilita întoarcerea acestora la locul de muncă. Unele dintre cazuri arată că angajatorii de pe piețele muncii pe care există un deficit de lucrători doresc să se asigure că îngrijitorii nu sunt excluși în cadrul procesului de recrutare.

Indicii pentru elaborarea politicilor

În ultimă instanță, statele membre și/sau partenerii sociali (prin negociere colectivă sau alte mecanisme relevante) trebuie să pună în aplicare măsuri eficiente dacă se dorește sprijinirea la scară largă și cu consecvență a persoanelor cu responsabilități de îngrijire. Cu toate acestea, deoarece în urma cercetărilor s-au constatat divergențe considerabile în politicile și practicile din acest domeniu în toate țările vizate, UE și instituțiile sale ar putea avea un rol important în încurajarea luării unor măsuri mai ample și mai consecvente în toate statele membre.

Raportul propune mai multe domenii principale de acțiune.

Consolidarea prevederilor politicilor la nivelul UE în acest domeniu

Referirile din cadrul politicilor existente ar putea deveni mai concrete și mai operaționale. Ar putea fi efectuată o amplă evaluare a politicilor, ca sursă de informații pentru viitoarea politică în domeniu. Trebuie dezvoltată o abordare coordonată și transversală, care să integreze piața muncii, protecția socială, îngrijirea pe termen lung și alte domenii relevante de politică.

O mai mare atenție acordată de statele membre și în cadrul proceselor de dialog social

Inițiativele de creștere a gradului de conștientizare și schimbul de experiențe în ceea ce privește bunele practici ar putea fi promovate și sprijinite.

Inițiative care vizează în mod direct angajatorii

Părțile interesate relevante la nivelul UE și al statelor membre (inclusiv partenerii sociali și alți actori, precum asociațiile profesionale din domeniul resurselor umane) ar putea elabora măsuri pentru a crește gradul de conștientizare în rândul angajatorilor din toate statele membre.

Sprijinirea cercetării și consolidarea bazei de dovezi

Este necesară o bază de dovezi solidă pentru a sta la baza politicilor și acțiunii din acest domeniu. Sprijinul acordat la nivelul UE și al statelor membre pentru cercetare, consolidarea statisticilor la nivelul de ansamblu al UE și alcătuirea unei prezentări complete a actualelor politici și activități din statele membre cu privire la acest aspect ar fi deosebit de utile.

Informații suplimentare

Raportul Company initiatives for workers with care responsibilities for disabled children or adults (Inițiative ale întreprinderilor pentru lucrători cu responsabilități de îngrijire a unor copii sau adulți cu handicap) este disponibil la <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1147.htm>

Pentru mai multe informații, vă rugăm să o contactați pe Teresa Renehan, ter@eurofound.europa.eu