

Εργασία και παροχή φροντίδας: μέτρα συμφιλίωσης σε εποχές δημογραφικών αλλαγών

Περίληψη

Εισαγωγή

Η παράταση του εργασιακού βίου και η αύξηση του προσδόκιμου ζωής συνεπάγονται ότι μεγαλύτερος αριθμός απασχολούμενων στην Ευρώπη, ιδιαίτερα μεγαλύτερης ηλικίας, καλείται σήμερα να επωμιστεί τη φροντίδα εξαρτώμενων συγγενών όσο ακόμη εργάζεται. Παρ' όλο που στην παροχή φροντίδας εμπλέκονται πολλοί – το κράτος, η οικογένεια, οι εταιρείες και οι κοινωνικοί εταίροι – τα σχετικά καθήκοντα συνεχίζουν να επιτελούνται κατά βάση από μη αμειβόμενα μέλη της οικογένειας. Με δεδομένο το ευρύ φάσμα θεσμικών πλαισίων πολιτικής που έχουν έννομο συμφέρον στον τομέα της συμφιλίωσης της εργασίας με την παροχή φροντίδας, είναι δύσκολο να καταλήξει κανείς σε μια συντονισμένη στρατηγική. Οι οικογένειες τείνουν πολλές φορές να οργανώνουν οι ίδιες την παροχή φροντίδας, αναθέτοντάς την στα μέλη της οικογένειας που υφίστανται το μικρότερο κόστος σε επίπεδο ευκαιριών. Αλλά με την αύξηση της συμμετοχής στην απασχόληση των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας, οι παρέχοντες φροντίδα είναι σήμερα πιο πιθανό να απασχολούνται ακόμη σε αμειβόμενη εργασία.

Η παρούσα έκθεση αναδεικνύει το ζήτημα των ατόμων σε ηλικία απασχόλησης τα οποία συνδυάζουν την εργασία με τη φροντίδα εξαρτώμενων συγγενών, είτε πρόκειται για παιδιά είτε για ηλικιωμένους. Αναλύει την κατάσταση των εργαζόμενων παρεχόντων φροντίδα, τον τρόπο με τον οποίο καταφέρνουν να συνδυάσουν την εργασία με την παροχή φροντίδας καθώς και τα διαθέσιμα μέτρα υποστήριξης τους στις ευθύνες που έχουν επωμιστεί πέραν της επαγγελματικής τους δραστηριότητας. Η μελέτη εξετάζει τις εξελίξεις στην εθνική εργατική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις και τις εταιρικές πρωτοβουλίες. Βασίζεται στις απαντήσεις που δόθηκαν σε ερωτηματολόγιο το οποίο συμπληρώθηκε από το δίκτυο ευρωπαϊών ανταποκριτών του Eurofound στο σύνολο των 28 κρατών μελών της ΕΕ.

Πλαίσιο πολιτικής

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξέτασε τη δυνατότητα επέκτασης των ισχυουσών διατάξεων για τις άδειες βάσει της οδηγίας του 2010 σχετικά με τη γονική άδεια ώστε να συμπεριλάβουν το δικαίωμα για άδεια «φροντίδας εξαρτώμενου μέλους» της οικογένειας (filial leave). Το ζήτημα αυτό συμπεριλήφθηκε ως στοιχείο για τη διενέργεια εκτίμησης επιπτώσεων στον οδικό χάρτη της Επιτροπής για το 2011 σχετικά με τη συμφιλίωση της εργασίας, της οικογένειας και της ιδιωτικής ζωής και εξακολουθεί να βρίσκεται στο θεματολόγιο της ΕΕ.

Η Πράσινη Βίβλος για τις συντάξεις, η οποία δημοσιεύθηκε από την Επιτροπή το 2010, εισηγούνταν τον συνυπολογισμό από περισσότερα κράτη μέλη των ακούσιων περιόδων διακοπής της απασχόλησης για συνταξιοδοτικούς σκοπούς στην περίπτωση των εργαζομένων που φροντίζουν ευπαθείς εξαρτώμενους ηλικιωμένους. Ακολούθησε το 2012 η Λευκή Βίβλος της Επιτροπής για τις συντάξεις η οποία ζητούσε να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στις πτυχές του φύλου όσον αφορά την εργασία για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα και την ενεργό γήρανση, συμπεριλαμβανομένων μέτρων που διευκολύνουν το συνδυασμό της εργασίας και των ευθυνών φροντίδας μελών της οικογένειας.

Στην ετήσια έκθεσή της για το 2013, η Επιτροπή Κοινωνικής Προστασίας (ΕΚΠ) της Ευρωπαϊκής Επιτροπής διατεινόταν ότι η παροχή μακροχρόνιας φροντίδας μπορεί να διαδραματίσει κεντρικό ρόλο στη δυνατότητα των ηλικιωμένων να συμμετέχουν στην κοινωνία και την αγορά εργασίας. Στο ίδιο πνεύμα, η κοινή έκθεση της Επιτροπής και της ΕΚΠ του 2014 σχετικά με τις ανάγκες μακροχρόνιας φροντίδας σε μια γηράσκουσα κοινωνία ανέδειξε την ανάγκη για μέτρα υποστήριξης των εργαζόμενων παρεχόντων βοήθεια.

Βασικά πορίσματα

Σύμφωνα με την τρίτη Ευρωπαϊκή Έρευνα για την Ποιότητα Ζωής (EQLS) του Eurofound, το 12% των εργαζόμενων ανδρών και το 16% των εργαζόμενων γυναικών ηλικίας 18-64 ετών παρέχουν φροντίδα σε ηλικιωμένο ή ανάπηρο συγγενή λιγότερο από μία φορά την εβδομάδα, ενώ το 8% των ανδρών και το 9% των γυναικών παρέχουν φροντίδα σε ηλικιωμένο ή ανάπηρο συγγενή τουλάχιστον μία ή δύο φορές την εβδομάδα. Στους εργαζόμενους ηλικίας 50-64 ετών, το 18% των ανδρών και το 22% των γυναικών παρέχουν φροντίδα τουλάχιστον μία φορά την εβδομάδα.

Τα πορίσματα έρευνας του Ευρωβαρόμετρου του 2011 σχετικά με την απασχόληση και την ενεργό γήρανση αποκαλύπτουν ότι περίπου το 16% των Ευρωπαίων παρείχαν πλήρη (3%) ή μερική (13%) φροντίδα το 2011, ενώ το 40% ανέφεραν ότι είτε είχαν υποχρεωθεί κάποια στιγμή στο παρελθόν είτε ήταν ακόμη υποχρεωμένοι να παρέχουν φροντίδα για εξαρτώμενο ενήλικα. Η πλειονότητα των παρεχόντων φροντίδα σε ηλικία απασχόλησης είναι εργαζόμενοι: το 50% των παρεχόντων πλήρη φροντίδα και το 70% των παρεχόντων μερική φροντίδα εργάζονται.

Δείκτες Πολιτικής

Οι γυναίκες που αναφέρουν ότι παρέχουν καθημερινή φροντίδα σε ηλικιωμένο ή ανάπηρο συγγενή αντιστοιχούν στο 7% του γυναικείου πληθυσμού έναντι μόλις του 4% των ανδρών, σύμφωνα με την έρευνα EQLS. Επί του γενικού πληθυσμού, το 24% παρέχουν φροντίδα σε ηλικιωμένο ή ανάπηρο συγγενή τουλάχιστον μερικές φορές και το 4% τουλάχιστον μία φορά την εβδομάδα.

Η συνέχιση της επαγγελματικής ζωής είναι σημαντική για τους παρέχοντες φροντίδα: η εργασία τους παρέχει πρόσβαση σε ζωτικά κοινωνικά δίκτυα, έναν ρόλο εκτός της παροχής φροντίδας και τους βοηθά να διατηρήσουν μια προοπτική σε σχέση με τη σταδιοδρομία, την επιμόρφωση και τις εμπειρίες τους ώστε να μην αισθάνονται κοινωνικά αποκλεισμένοι. Η έρευνα δείχνει ότι οι παρέχοντες φροντίδα που είναι σε θέση να συνδυάζουν εργασία και παροχή φροντίδας έχουν καλύτερη ποιότητα ζωής και μεγαλύτερη αυτοεκτίμηση, καθώς και δυνατότητα συνέχισης της σταδιοδρομίας τους, χρηματοδότησης της σύνταξης και των δικαιωμάτων κοινωνικής προστασίας τους, και παραγωγικής συμβολής στην οικονομία.

Όλες οι χώρες διαθέτουν ένα μείγμα πολιτικών υποστήριξης και ποικίλους τύπους επίσημων υποδομών μακροχρόνιας φροντίδας με στόχο την υποστήριξη των εξαρτώμενων ατόμων και τη συνδρομή των πολιτών στην εξισορρόπηση των υποχρεώσεων φροντίδας και των επαγγελματικών ευθυνών τους. Οι σκανδιναβικές χώρες διαθέτουν ένα σχετικά υψηλό επίπεδο κρατικής πρόνοιας για αμφότερες τις μορφές υποστήριξης, ενώ οι ανατολικοευρωπαϊκές και οι μεσογειακές χώρες εξακολουθούν να στηρίζονται σε μεγάλο βαθμό στα μέλη της οικογένειας, που πολλές φορές υποχρεώνονται να εγκαταλείψουν την εργασία τους για να αναλάβουν την παροχή φροντίδας.

Η οδηγία για τη γονική άδεια της ΕΕ – η οποία έχει ισχύ περίπου στα δύο τρίτα των κρατών μελών (Απρίλιος του 2015) – παρέχει σε όλους τους εργαζόμενους το δικαίωμα «να απουσιάζουν από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας που συνδέονται με επείγοντες οικογενειακούς λόγους, σε περίπτωση ασθένειας ή ατυχήματος που καθιστά απαραίτητη την άμεση παρουσία του εργαζομένου». Σε 19 κράτη μέλη έχει θεσπιστεί κάποια μορφή προστασίας της απασχόλησης για τους παρέχοντες φροντίδα. Σε 18 χώρες υπάρχει πρόβλεψη για ευέλικτα ωράρια εργασίας. Στις περισσότερες περιπτώσεις, δεν υπάρχει πλήρης αναπλήρωση των αποδοχών.

Σε πολλές χώρες ισχύουν επίσης συλλογικές συμβάσεις οι οποίες είτε υπερβαίνουν τις διατάξεις του Εργατικού Κώδικα είτε θεσπίζουν πρόσθετα δικαιώματα. Στη Γερμανία, οι συλλογικές συμβάσεις περιλαμβάνουν πρόβλεψη για τη δημογραφική αλλαγή και διατάξεις υποστήριξης των παρεχόντων φροντίδα. Στις σκανδιναβικές χώρες η ευελιξία στα ωράρια εργασίας είναι ενισχυμένη στις κλαδικές συλλογικές συμβάσεις. Η Δανία, η Φινλανδία, η Γερμανία και η Ιταλία διαθέτουν τα πιο αποτελεσματικά μέσα πολιτικής όσον αφορά το εύρος εφαρμογής και τη γενναιοδωρία των παρεχόμενων δικαιωμάτων. Οι χώρες στις οποίες είναι πιο δύσκολο να συνδυάσει κανείς εργασία και φροντίδα είναι η Ελλάδα, η Ουγγαρία, η Λετονία και η Πολωνία.

Οι φορείς χάραξης πολιτικής πρέπει να αναγνωρίσουν τη σημασία της θεσπίσιμης μέσω για την υποστήριξη των εργαζόμενων παρεχόντων φροντίδα στην προσπάθειά τους να συνδυάσουν τον επαγγελματικό ρόλο τους με τα καθήκοντα της παροχής φροντίδας.

Όπως δείχνουν οι έρευνες, οι θεσμικές λύσεις της επίσημης παροχής φροντίδας είναι υπερβολικά δαπανηρές στα περισσότερα κράτη μέλη. Εξάλλου, ούτε η ενίσχυση του ρόλου των οικογενειών στη μακροχρόνια φροντίδα είναι εφικτή, καθώς αυτό θα συρρίκνωνε ακόμη περισσότερο το διαθέσιμο εργατικό δυναμικό και θα δημιουργούσε μελλοντικά προβλήματα στους σημερινούς παρέχοντες φροντίδα. Πρέπει να βρεθεί μια πιο ισόρροπη σύνθεση μεταξύ των διαφόρων εμπλεκόμενων η οποία θα πρέπει επίσης να περιλαμβάνει περισσότερα μέτρα για την υποστήριξη των εργαζόμενων παρεχόντων φροντίδα.

Οι πολιτικές για τη συνδρομή των εργαζόμενων παρεχόντων φροντίδα πρέπει να περιλαμβάνουν τα ακόλουθα στοιχεία: κατάλληλες υπηρεσίες μακροχρόνιας φροντίδας για την υποστήριξη των εξαρτώμενων ατόμων και των οικογενειών τους, μέτρα στήριξης του εισοδήματος και άλλα μέτρα «ευελιξίας με ασφάλεια» για τους παρέχοντες φροντίδα, δικαιώματα και ρυθμίσεις στον τομέα της απασχόλησης και πρακτικά μέτρα που μπορούν να εφαρμοστούν από τους εργοδότες σε επίπεδο επιχειρήσεων.

Η επίσημη φροντίδα και η άτυπη φροντίδα πρέπει να θεωρούνται συμπληρωματικές: οι πολιτικές πρέπει να υποστηρίζουν τη συμπλήρωση της εργασίας και της παροχής φροντίδας μαζί και με άλλες μορφές μέριμνας. Για να γίνει αυτό απαιτείται σύμπραξη τριών πόλων: των δημόσιων αρχών, των εργοδοτών και των εργαζομένων με ευθύνες φροντίδας.

Τα μέτρα υποστήριξης για την εργασία και την παροχή φροντίδας δεν χρειάζεται να είναι δαπανηρά ή επαχθή, αλλά πρέπει να συμβάλουν αφενός στη διευκόλυνση και στη βελτίωση της ζωής των παρεχόντων φροντίδα και αφετέρου στην αποφυγή άσκοπων δαπανών για τους εργοδότες μέσω είτε της συστηματικής απουσίας από την εργασία είτε της τυπικής παρουσίας στην εργασία. Τα απλά μέσα είναι συνήθως τα πιο αποτελεσματικά:

- εφαρμογή του δικαιώματος απουσίας από την εργασία λόγω ανωτέρας βίας σε όλες τις περιπτώσεις και όχι μόνο για τα παιδιά•
- περισσότερες ρυθμίσεις που να ευνοούν την ευελιξία των ωραρίων εργασίας, όπως η τηλεργασία•
- περισσότερες πρωτοβουλίες από τους κοινωνικούς εταίρους, ιδιαίτερα στην ανατολική Ευρώπη•
- εταιρικές πρωτοβουλίες, όπως οι λογαριασμοί χρόνου εργασίας σε μακροπρόθεσμη βάση.

Περισσότερες πληροφορίες

Όλες οι δημοσιεύσεις του Eurofound είναι διαθέσιμες στη διεύθυνση: <http://www.eurofound.europa.eu/publications>

Για περισσότερες πληροφορίες, επικοινωνήστε με τον Jean-Marie Jungblut, ερευνητή, στη διεύθυνση jmj@eurofound.europa.eu