

Praca zawodowa i opieka: Środki służące godzeniu obowiązków w czasach zmian demograficznych

Streszczenie

Wprowadzenie

Przedłużone życie zawodowe i dłuższe średnie trwanie życia oznaczają, że w Europie coraz większa liczba pracowników, szczególnie starszych pracowników, w okresie pracy zawodowej opiekuje się niesamodzielnymi krewnymi. Pomimo że wiele podmiotów – państwo, rodzina, przedsiębiorstwa i partnerzy społeczni – zajmuje się świadczeniem opieki, wciąż w większości jest ona realizowana przez nieopłacanych członków rodziny. Biorąc pod uwagę zakres instytucjonalnych ram polityki oraz osobiste interesy związane z godzeniem życia zawodowego z opieką, trudno jest wypracować skoordynowaną strategię. Rodziny często same organizują opiekę, powierzając ją członkom rodziny o najniższych kosztach alternatywnych. Jednak wraz ze zwiększającym się zakresem zatrudnienia osób w wieku starszym współcześnie opiekunowie coraz częściej wciąż zajmują się pracą odpłatną.

W niniejszym sprawozdaniu opisuje się kwestię osób w wieku produkcyjnym, które łączą pracę zawodową ze sprawowaniem opieki nad niesamodzielnymi krewnymi (dziećmi lub osobami starszymi). Sprawozdanie zawiera analizę sytuacji pracujących opiekunów – jak udaje im się łączyć pracę z opieką oraz jakie są dostępne środki wspomagające ich w obowiązkach wykraczających poza ich aktywność zawodową. W opracowaniu przeanalizowano zmiany w krajowym prawie pracy, układach zbiorowych pracy i inicjatywach przedsiębiorstw. Opiera się ono na odpowiedziach na pytania zawarte w kwestionariuszu wypełnionym przez sieć europejskich korespondentów Eurofound we wszystkich 28 państwach członkowskich UE.

Kontekst polityki

Komisja Europejska rozważyła możliwość rozszerzenia obecnych przepisów dotyczących urlopu określonych w dyrektywie w sprawie urlopu rodzicielskiego z 2010 r., aby obejmowały one prawo do urlopu „opiekuńczego” (urlopu w celu opieki nad niesamodzielnym członkiem rodziny). Kwestię tę uwzględniono jako element oceny oddziaływania w planie działania Komisji z 2011 roku na rzecz godzenia życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego i wciąż znajduje się ona w planach UE.

W zielonej księdze z 2010 r. w sprawie emerytur Komisja wskazała na możliwość, aby większa liczba państw członkowskich kredytowała emerytalne aspekty niezamierzonych przerw w pracy, gdy obywatele opiekują się niesamodzielnymi osobami starszymi o słabym zdrowiu. W białej księdze z 2012 r. w sprawie emerytur stanowiącej kontynuację zielonej księgi zalecono zwrócenie szczególnej uwagi na aspekty płci związane z dłuższym życiem zawodowym i aktywnym starzeniem się, w tym środki ułatwiające godzenie obowiązków zawodowych z obowiązkami w zakresie opieki.

W swoim sprawozdaniu rocznym z 2013 r. działający w ramach Komisji Komitet Ochrony Socjalnej stwierdził, że zapewnienie opieki długoterminowej odgrywa kluczową rolę w umożliwieniu osobom starszym udziału w życiu społeczeństwa i na rynku pracy. W podobnym duchu, we wspólnym sprawozdaniu Komisji i Komitetu Ochrony Socjalnej z 2014 r. w sprawie potrzeb w zakresie opieki długoterminowej w starzejącym się społeczeństwie podkreślono potrzebę działań wspierających pracujących opiekunów.

Kluczowe ustalenia

Zgodnie z trzecim europejskim przeglądem jakości życia Eurofound 12% pracujących mężczyzn i 16% pracujących kobiet w wieku od 18 do 64 lat opiekuje się starszym lub niepełnosprawnym krewnym mniej niż raz w tygodniu, a 8% mężczyzn i 9% kobiet opiekuje się starszym lub niepełnosprawnym krewnym co najmniej raz lub dwa razy w tygodniu. Wśród pracowników w wieku od 50 do 64 lat 18% mężczyzn i 22% kobiet sprawuje opiekę co najmniej raz w tygodniu.

Wnioski z badania Eurobarometru z 2011 r. na temat zatrudnienia i aktywnego starzenia się pokazują, że w 2011 r. około 16% Europejczyków sprawowało opiekę w pełnym (3%) lub niepełnym wymiarze czasu (13%), a 40% stwierdziło, że albo musieli albo nadal muszą sprawować opiekę nad niesamodzielną osobą dorosłą. Większość opiekunów w wieku produkcyjnym jest zatrudniona: 50% sprawujących opiekę w pełnym wymiarze czasu oraz 70% sprawujących opiekę w niepełnym wymiarze czasu pracuje zawodowo.

Zgodnie z europejskim przeglądem jakości życia kobiety, które stwierdziły, że codziennie opiekują się starszym lub niepełnosprawnym krewnym, stanowią 7% populacji kobiet w porównaniu z zaledwie 4% mężczyzn. Wśród ogółu ludności 24% opiekuje się starszym lub niepełnosprawnym krewnym przynajmniej czasami, a 14% sprawuje taką opiekę przynajmniej raz w tygodniu.

Prowadzenie życia zawodowego ma dla opiekunów istotne znaczenie: praca daje im dostęp do ważnych sieci społecznych, nadaje im inną rolę niż praca opiekuna oraz pomaga im zachować perspektywę kariery zawodowej, nauki i doświadczeń, tak aby czuli się włączeni w społeczeństwo. Badania pokazują, że opiekunów, którzy są w stanie godzić pracę z opieką, cechuje lepsza jakość życia i wyższa samoocena, jak również są oni w stanie utrzymać karierę zawodową, płacić składki na swoje własne uprawnienia emerytalne i uprawnienia do ochrony socjalnej oraz być wydajni w gospodarce.

Wszystkie kraje wprowadziły połączenie polityk wsparcia i różnego rodzaju infrastruktury związanej z formalną opieką długoterminową w celu wspierania osób niesamodzielnych i pomocy ludziom w znajdowaniu równowagi między obowiązkami związanymi z opieką i obowiązkami zawodowymi. W krajach nordyckich istnieje stosunkowo wysoki poziom opieki państwowej w zakresie obu rodzajów wsparcia, podczas gdy w krajach wschodnioeuropejskich i śródziemnomorskich opieka wciąż w dużym stopniu spoczywa na członkach rodziny, którzy często muszą zrezygnować z pracy, aby pełnić rolę opiekunów.

Dyrektywa UE w sprawie urlopu rodzicielskiego – wdrożona w około dwóch trzecich państw członkowskich (od kwietnia 2015 r.) – uprawnia wszystkich pracowników do „czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej związanej z pilnymi sprawami rodzinnymi, takimi jak choroba lub wypadek, wymagającymi natychmiastowej obecności pracownika”. W 19 państwach członkowskich wprowadzono określoną formę ochrony zatrudnienia dla opiekunów. W 18 krajach istnieje możliwość stosowania ruchomego czasu pracy. W większości przypadków nie ma pełnej rekompensaty wynagrodzenia.

Wiele krajów wprowadziło również układy zbiorowe pracy, które wykraczają poza przepisy kodeksu pracy lub wprowadzają dodatkowe uprawnienia. W Niemczech układy zbiorowe pracy uwzględniają kwestię zmian demograficznych i przepisów dotyczących wspierania opiekunów. W krajach nordyckich ruchomy czas pracy jest ułatwiany poprzez branżowe układy zbiorowe pracy. Dania, Finlandia, Niemcy i Włochy mają najlepiej funkcjonujące instrumenty polityki pod względem zakresu i hojności uprawnień. Kraje, w których najtrudniej godzi się pracą zawodową z opieką, to Grecja, Węgry, Łotwa i Polska.

Wskazówki dotyczące polityki

Decydenci muszą uznać istotne znaczenie instrumentów wspierania pracujących opiekunów w ich wysiłkach na rzecz znalezienia równowagi między ich zadaniami zawodowymi i rolą opiekuna.

Jak wynika z badań, w większości państw członkowskich rozwiązania instytucjonalne w zakresie opieki formalnej są zbyt drogie. Nie jest również możliwe zwiększenie roli rodziny w opiece długoterminowej, gdyż doprowadziłoby to do jeszcze większego zmniejszenia zasobów pracowników i stworzyło problemy w przyszłości dla dzisiejszych opiekunów. Należy znaleźć bardziej zrównoważone połączenie działań zaangażowanych podmiotów, z uwzględnieniem większej liczby środków wsparcia pracujących opiekunów.

Polityki na rzecz wsparcia pracujących opiekunów powinny zawierać następujące elementy: odpowiednie usługi w zakresie opieki długoterminowej w celu wsparcia osób niesamodzielnych i ich rodzin, wsparcie dochodów i inne środki elastycznej ochrony socjalnej (ang. flexicurity) dla opiekunów, prawa i przepisy w dziedzinie zatrudnienia oraz praktyczne środki, które mogą być wdrażane przez pracodawców na poziomie przedsiębiorstwa.

Opiekę formalną i opiekę nieformalną należy postrzegać jako elementy uzupełniające się: oprócz innych form opieki polityki powinny wspierać godzenie pracy z opieką. Wymaga to współdziałania trzech podmiotów: władz publicznych, pracodawców i pracowników mających obowiązki w zakresie opieki.

Działania wspierające pracę i opiekę nie muszą być drogie i uciążliwe, ale powinny przyczyniać się do ułatwiania i poprawy życia opiekunów oraz do unikania niepotrzebnych kosztów ponoszonych przez pracodawców w wyniku absencji pracowników bądź obecności pracowników w złym stanie zdrowia. Proste instrumenty są często najbardziej odpowiednie:

- wprowadzanie prawa do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej wszędzie i nie tylko dla dzieci;
- większe możliwości w zakresie ruchomego czasu pracy, na przykład w zakresie telepracy;
- więcej inicjatyw ze strony partnerów społecznych, szczególnie w Europie Wschodniej;
- inicjatywy przedsiębiorstw, na przykład długoterminowe konta czasu pracy.

Dalsze informacje

Wszystkie publikacje Eurofound są dostępne pod następującym adresem: <http://www.eurofound.europa.eu/publications>

Dalszych informacji udziela Jean-Marie Jungblut, urzędnik ds. badań, jmj@eurofound.europa.eu