

Concilierea vietii profesionale cu cea de familie

Concilierea vietii de profesionale cu cea de familie reprezinta un aspect de mare interes atat pentru femei cat si pentru barbati. Dificultatile cu care se confrunta femeile, mai ales mamele, in cautarea si pastrarea unui loc de munca bine platit, stereotipurile prin care se perpetueaza ideea ca doar femeile sunt responsabile cu ingrijirea familiei/copiilor, dar si stereotipul conform caruia barbatul este unicul intretinutor financiar al familiei – sunt aspecte care agraveaza inegalitatea intre femei si barbati.

Uniunea Europeană se confruntă cu o dilemă în ceea ce privește politica socială: se impune creșterea ratei de ocupare a forței de muncă, pentru asigurarea unei creșteri economice neinterupte și promovarea includerii sociale. Pentru aceasta, însă, cetățenii UE au nevoie de anumite facilități pentru imbinarea vieții profesionale cu cea de familie, astfel încât persoanele – și mai ales femeile – să fie active pe piața muncii. În ciuda progreselor înregistrate către o mai mare egalitate între sexe, femeile încă sunt plătite mai puțin în comparație cu bărbații, în ciuda faptului că muncesc mai mult, dacă includem și activitățile casnice. Deoarece egalitatea de șanse ar trebui să încurajeze o participare mai echilibrată a femeilor la forța de muncă, va exista nevoia de a intensifica susținerea serviciilor formale de îngrijire, având în vedere că femeile nu vor mai fi neapărat disponibile pentru rolul, neplătit, de persoane care efectuează activități informale de îngrijire. Un alt efect al dificultăților întâmpinate în echilibrarea cerințelor de la locul de muncă și din viața de familie este că familiile au din ce în ce mai puțini copii. Populația din Europa se află într-un proces de îmbătrânire, din cauza scăderii numărului de nașteri și a creșterii speranței de viață. Această populație în creștere, de persoane în vârstă, solicită deja sistemele de asistență socială; în plus, familiile vor suporta o parte mai mare din sarcina îngrijirii persoanelor în vârstă. Însă, la nivelul întregii Europe, locurile de muncă, mecanismele de asistență socială și politicile de ocupare a forței de muncă nu permit oamenilor să lucreze și să se ocupe de familiile lor.

În Cartea verde din 2005, Comisia Europeană prevede că „Dacă se dorește inversarea declinului demografic din Europa, familiile trebuie încurajate prin intermediul politicilor publice care permit femeilor și bărbaților să-și echilibreze viața de familie cu viața profesională.” Concilierea vieții profesionale cu cea de familie a fost impulsionată ca urmare a politicii UE privind egalitatea de șanse care încurajează femeile să intre mai mult pe piața muncii. Multe persoane din Europa întâmpină dificultăți în găsirea timpului necesar pentru îngrijirea copiilor sau a rudelor dependente.

Echilibrul dintre viața profesională și viața privată este mai problematic în cele 10 noi state membre (NSM10) care s-au alăturat Uniunii în 2004, în comparație cu țările din UE15, fiindcă, în aceste țări, orele de lucru pentru activitatea profesională remunerată și neremunerată sunt mai numeroase. Acest lucru devine și mai problematic în Bulgaria, România și Turcia.

- 10 % dintre bărbații și femeile din UE25 întâmpină dificultăți în îndeplinirea responsabilităților care le revin în cadrul familiei, de câteva ori pe săptămână, din cauza duratei de timp petrecute la locul de muncă.
- În NSM10, cifrele respective sunt de 15% pentru bărbați și de 14% pentru femei.
- În Bulgaria, România și Turcia, cifrele sunt chiar mai mari (22% dintre bărbați și 25% dintre femei).

Responsabilitățile casnice și cele de serviciu nu sunt distribuite uniform între bărbați și femei. În 2003, nivelul de ocupare a forței de muncă pentru bărbați era de 71%, în comparație cu 55% pentru femei, în țările din UE25. Potrivit Anchetei privind forța de muncă din 2003, bărbații din Europa prestează un volum mai mare de activități salariale în comparație cu femeile: în medie, în comparație cu femeile, bărbații din țările din UE25 lucrează cel puțin cu 17% mai mult în locul lor principal de muncă remunerată (probabil datorită faptului că mai multe femei decât bărbați lucrează cu fracțiuni de normă sau nu sunt angajate într-un loc de muncă remunerat). Femeile efectuează mare parte din activitățile neremunerate de la domiciliu, cum sunt activitățile casnice și îngrijirea copiilor. De exemplu, femeile din țările din UE25 dedică cu 50% mai multe ore îngrijirii copiilor în comparație cu bărbații.

La nivelul Europei, femeile efectuează mai multe activități casnice în comparație cu bărbații. În țările din UE25, 80% dintre femei fac activități casnice în fiecare zi, în comparație cu 40% dintre bărbați. Bărbații lucrează mai multe ore decât femeile în activitatea salarială. Dacă se iau însă în considerare orele plătite, precum și cele neplătite, devine clar că femeile (chiar și cele care lucrează cu fracțiuni de normă) lucrează mai multe ore decât bărbații care lucrează cu normă întreagă.

Adoptarea anumitor măsuri de reconciliere a solicitărilor deseori contradictorii impuse de muncă și de familie ar putea aduce o serie de beneficii. Exemple de efecte ale măsurilor ce ar putea:

- rezolva chestiunea creșterii participării femeilor pe piața muncii;
- îmbunătăți calitatea vieții și a condițiilor de trai și de muncă ale cetățenilor europeni;
- contribui la atenuarea impactului îmbătrânirii populației europene asupra sistemelor de protecție socială;
- combatte excluderea socială, mai ales în zonele defavorizate.

Întreprinderile mici și mijlocii (IMM), care reprezintă majoritatea întreprinderilor din Europa, ezită să adopte măsuri privind echilibrul dintre viața profesională și viața privată, percepuându-le ca fiind prea costisitoare și dificil de pus în aplicare la scară mică. Totuși, se pare că – cel puțin pentru întreprinderile mai mari – asemenea măsuri pot avea efecte financiare benefice: studiile indică economii de până la 16 € pentru fiecare 1 € investit, în cazul întreprinderilor care investesc în programe de echilibrare a vieții profesionale și vieții private. În Marea Britanie, Xerox pretinde a fi economisit în perioada cuprinsă între 1999 și 2004 suma de 1 milion de lire, prin introducerea unui program flexibil de lucru și a măsurilor privind concediul parental. În întreprinderile din Regatul Unit, costul concediilor medicale cauzate de stres este estimat la peste 7 milioane lire pe săptămână; măsurile referitoare la echilibrul dintre viața profesională și viața privată pot reduce mult absenteismul pe caz de boală și pot crește nivelul productivității și stabilitatea resurselor umane.

Termenul conciliere se referă la raportul care există între două domenii ale vieții: familia și munca sau, mai bine zis, între două domenii de organizare a timpului: timpul personal și timpul profesional. Pe lângă faptul că se referă la o interferență, o problemă care trebuie rezolvată, termenul se referă de asemenea la cercetarea personală și familială a unui echilibru. Asadar, atunci când vorbim de conciliere ne referim și la strategiile utilizate de persoanele care doresc să obțină un echilibru, să reducă interferențele, astfel încât să reducă nivelul de stres și dezavantajele cauzate de o conciliere dificilă a vieții profesionale cu cea personală.

Clasificarea serviciilor in favoarea concilierii:

- **Servicii de conciliere de Nivelul intai**, din care fac parte interventiile de sprijinire a concilierii prin servicii de ingrijire (care), contributii economice pentru achizitionarea de prestatii (cash) si actiuni de economisire a timpului (time).
- **Servicii de conciliere de Nivelul al doilea**, din care fac parte interventiile de sprijinire a concilierii prin intermediul unor actiuni indirecte si de consiliere, formare, sensibilizare culturala si proiectare pe teritoriu.

1. Interventii de Nivelul intai

a. Servicii de custodie, ingrijire, educare, animatie pentru minori:

- Prescolare: cresa, cresa la domiciliu, cresa in cadrul intreprinderii, cresa in cadrul centrelor pentru copii, cresa in familie, servicii integrative si experimentale
- Gradinite publice, private e private prin conventii: servicii pentru copiii sub 6 ani private, la domiciliu: baby sitter, bona de cartier/bloc, tagesmutter
- Scolii primarie: servicii integrative pentru minorii intre 3 si 14 ani publice si/sau private: Centre si Spatii pentru familii, Centre si vacante estive, Centre Educative, Inainte si Dupa Scoala, Cantina, Ajutor la teme, Ludoteci, Servicii integrative zilnice serale/festive/in zilele lucratoare in caz de suspendarea neprevazuta a lectiilor
- Gimnaziu – servicii pentru adolescenti : Suport pentru studiu, Centre de agregare si prevenire; servicii transport casa-scoala: autobuz, pedibus, carpooling

b. Servicii de custodie si ingrijire batrani

- Centre rezidentiale si semirezidentiale publice si/sau private
- Centre de zi si ajutor pentru batranii cu patologii
- Transport casa – structuri medicale si/sau vizite
- Activitati de gospodarie
- Realizare proceduri administrative
- Cumparaturi
- Achizitionare medicamente
- Asistenta la Domiciliu
- Asistenta familiala Ingrijitoare batrani la ore, part time zi/noapte sau convietuire
- Centre pentru batrani
- Sejururi climatice

c. Servicii pentru custodia si ingrijirea persoanelor cu dizabilitati sau neautonome

- Comunitati de cazare
- Centre de zi (si serviciul de transport aferent)
- Asistenta la Domiciliu
- Asistent familial Ingrijitoare batrani la ore, part time zi/noapte sau convietuire
- Transport

- Sejururi climatice
- Grupuri de animatie sociala

d. Politici de organizare a timpului in oras

- Planuri de amortizare a orarelor publice/private care faciliteaza accesul la servicii, cu referinta mai ales la: birourile comunale, socio-sanitare, postale, institutiile de credit, farmacii, scoli, activitati comerciale;
- Imbunatatirea accesului la serviciile informative si administrative prin intermediul unor practici de informatizare si comunicare online cu cetatenii
- Bancile timpului
- Imbunatatirea mobilitatii si a serviciilor de transport public in ceea ce priveste accesul la servicii de interes pentru cetateni si familii

e. Servicii de economisire a timpului si a banilor

- Sustinerea achizitiei serviciilor de ingrijire si transport minori si batrani (bonus/voucher pentru servicii si munca)
- Interventii de welfare integrat pentru realizarea activitatilor de ingrijire domestica (ex. spalatorie/calcat haine, cumparaturi la domiciliu, gospodarie, achizitie medicamente, bilete evenimente) cu contributia intreprinderilor, prin cooperare sociala si servicii de ocupare
- Animatie prin retele de proximitate (ex. cartier, voluntariat, carpooling) pentru insotirea copiilor (ex. de la/la scoala) si a batranilor (ex. la centrele medicale, de socializare sau pentru compania la domiciliu); oferirea de spatii fizice si instrumente in favoarea initiativelor de conciliere

2. Interventii de nivelul al doilea

Servicii specializate pentru conciliere

- Baza de date servicii prezente pe teritoriu in sprijinul concilierii
- Relevare si monitorizare pentru cuantificarea exigentelor de conciliere exprimate de catre cetateni, familii si intreprinderi cu privire la anumite zone teritoriale
- Informarea despre drepturile, concursurile si legile privind concilierea
- Suport de specialitate in proiectarea si realizarea de intervenii de conciliere familie-munca, si prin promovarea startup-urilor in vederea crearii de servicii inovative si integrarii domeniului public/privat (concursuri, conventii ad hoc)
- Furnizarea de contributii in favoarea intreprinderilor care, in urma acordurilor sindicale sau teritoriale (de exemplu, conventii specifice cu institutiile publice), experimenteaza si iau masuri cu privire la initiativele de conciliere
- Certificarea intreprinderilor publice si private virtuozose (si in vederea accesului la concursurile publice si finantarile publice specifice)
- Formarea, actualizarea, integrarea competentelor si functiilor pentru figurile profesionale considerate potrivite pentru promovarea retelelor si actiunilor de conciliere de pe teritoriu.

Servicii pentru promovarea unei constientizari majore si a impartirii sarcinilor de ingrijire intre persoanele de gen diferit si intre generatii diferite

- Cursuri pre și post natale adresate ambilor părinți
- Cursuri pentru promovarea paternității active
- Cursuri de care giver

Aceleși întreprinderi se angajează și în aplicarea practicilor de conciliere. Exemple:

a. Organizarea muncii și flexibilității

- Flexibilitatea orarului de începere/încheiere program de muncă
- Orare personalizate
- Banca orelor
- Posibilitatea de a recupera orele suplimentare ca și soluție alternativă în loc de plată
- Part time
- Part time speciale în funcție de distribuția orelor (vertical sau orizontal) și cantitatea de ore (18, 20, 30 ore etc.)
- Pauza de prânz flexibilă
- Telemunca la domiciliu sau muncă la distanță
- Posibilitatea de a participa la ședințe de la distanță utilizând platformele web (gen skype, join me, etc.)
- Smart work (absența pontatorului, posibilitatea de a munci în orare flexibile și din locuri diferite față de sediul întreprinderii etc.).

b. Servicii și Beneficii

- Cantina în cadrul întreprinderii
- Voucher, ticket restaurant, convenții cu restaurante
- Servicii de creșă în cadrul întreprinderii, ludotecă sau convenții cu servicii pentru copii
- Instrumente de suport pentru îngrijirea persoanelor dizabile sau convenții cu structuri externe
- Instrumente de suport pentru îngrijirea bătrânilor sau convenții cu structuri externe
- Servicii pentru bunăstarea personalului (spații recreative, spații de gustare, dus și altele)
- Asigurare medicală integrativă finanțată de către întreprindere
- Servicii de economisire a timpului interne sau convenționate (calcat haine, spalatorie, cumpărături în grup, cumpărături la km 0, take away de la cantină)
- Subvenții pentru inițiative culturale (bilete de teatru, convenții pentru excursii etc.)

c. Atenție față de cultura organizațională și formare

- Spații și timpi de comunicare și confruntare între directori și personal
- Sisteme de relevare a climei la locul de muncă
- Evaluarea parcursurilor de dezvoltare personală în cadrul întreprinderii
- Politici de gen (inițiative, întâlniri, formare cu privire la egalitatea între bărbați și femei)
- Politici de incluziune (inițiative, întâlniri, formarea minorităților lingvistice și religioase, dizabililor etc.)

- Activitate de formare (exclusa formarea obligatorie)
- Training profesional
- Contributii economice pentru formarea in afara intreprinderii
- Formarea in orarul de munca
- Inotire de rol

d.Politicile pentru paternitate/maternitate

- Forme de flexibilitate orara dedicate angajatelor insarcinate (ex. posibilitatea de a imparti concediul, de a obtine permise speciale etc.)
- Atentie deosebita fata de pasajul de rol inainte si dupa perioada de concediu de maternitate
- Implicarea personalului in perioada de concediu (invitarea la sedinte, trimiterea comunicatiilor oficiale, posibilitatea de a avea acces la e-mailul intreprinderii de acasa etc.)
- Formule specifice de sustinere a paternitatii
- Posibilitatea de a utiliza concediul parental in transe sau in mod personalizat
- Planificarea intoarcerii la locul de munca in mod lejer dupa perioada de concediu
- Formule de sustinere motivationala si/sau psihologica pentru noii parintii

e.Politicile de gestionare a altor faze din viata

- Boala de lunga durata (ex. inotirea in momentul intoarcerii la locul de munca, gestionarea deosebita a concediului, permise extra etc.)
- Dezvoltarea profesionala (ex. planuri pentru incurajarea studiului si formarii personale, planuri de dezvoltare in cadrul intreprinderii etc.)
- Experiente profesionale in alte intreprinderi (ex. detasarea de personal, mobilitatea intre sediile societatii, participarea la programe de dezvoltare internationala etc.)
- Asistarea familiilor cu probleme (ex. permise speciale, forme specifice de flexibilitate etc.)