

Opiekunowie w zatrudnieniu

Prawa i źródła wsparcia

Wstęp

Ponad 250 000 opiekunów łączy rolę opiekuna z płatnym zatrudnieniem. Z pracy na rzecz osoby wymagającej opieki, rezygnuje jeden na pięciu opiekunów, lub więcej niż połowa w przypadku osób, które wymagają pomocy przez ponad 50 godzin tygodniowo. Opiekunowie w zatrudnieniu mają obecnie więcej praw niosących pomoc w radzeniu sobie z pracą i obowiązkami opiekuna. W tej broszurze informacyjnej znajdują się szczegóły na temat wspomnianych praw i źródeł wsparcia.

Work and Families Act 2006

Work and Families Act 2006 (Ustawa o pracy i rodzinie z 2006r.) daje prawo opiekunom osób dorosłych do złożenia wniosku o elastyczne godziny pracy na podstawie uprzednio obowiązujących praw, które weszły w życie w kwietniu 2003r. dla rodziców niepełnosprawnego dziecka poniżej 18go roku życia.

O elastyczne godziny pracy mogą ubiegać się osoby, które przepracowały 26 ciągłych tygodni u pracodawcy, do którego składają wniosek i które są:

- rodzicem dziecka poniżej 6go roku życia lub niepełnosprawnego dziecka poniżej 18go roku życia
lub
- opiekunem – o tytuł opiekuna zgodnie z prawem mogą ubiegać się osoby zajmujące się małżonkiem, partnerem (z którym mieszkają), krewnym lub mieszkające pod tym samym adresem z osobą dorosłą wymagającą opieki

Mają Państwo prawo do złożenia jednej aplikacji rocznie, do której nie jest wymagane przedstawienie dowodu opieki, jednak dostarczenie jak najbardziej szczegółowych informacji może okazać się pomocne. W tym kontekście „opieka” może np. oznaczać pomoc w dbaniu o higienę osobistą, wsparcie emocjonalne, pomoc w sprawach finansowych lub urzędowych oraz w stawianiu się na wizyty lekarskie.

Wniosek o elastyczne godziny powinien zostać złożony na piśmie (pracodawca może udostępnić odpowiedni formularz) i zawierać datę złożenia aplikacji, potwierdzenie kwalifikowania się, zarys możliwych godzin pracy, datę od której chcemy zacząć nowy schemat pracy oraz szczegóły poprzednich wniosków jeśli takie były. Należy w nim również nakreślić, jak rezultaty zmiany wpłynęłyby na naszą pracę.

Prawo do wzięcia czasu wolnego w nagłych przypadkach

Znane także jako wolne na opiekę nad osobą zależną, pozwala ono osobom zatrudnionym na wzięcie „rozsądnej” ilości czasu wolnego od pracy aby zająć się osobą zależną w nagłych przypadkach. Czas ten może być płatny lub nie, w zależności od uznania pracodawcy.

Osobą zależną może być matka, ojciec, syn, córka, rodzic lub ktokolwiek, z kim dzielimy mieszkanie i kto jest od nas zależny.

Do nagłych przypadków kwalifikują się:

- dezorganizacja lub nagłe zakłócenie w opiece
- śmierć osoby zależnej
- choroba lub atak na osobę zależną
- zorganizowanie długoterminowej opieki dla osoby zależnej w przypadku jej choroby lub uszkodzenia (szukanie osoby trzeciej do opieki nad osobą zależną)

Aby skorzystać z prawa do wzięcia wolnego, pracownicy muszą poinformować o tym pracodawcę tak szybko, jak jest to możliwe po wystąpieniu nagłego przypadku.

Urlop rodzicielski

Po przepracowaniu roku, przysługuje 13 tygodni urlopu rodzicielskiego w celu zajęcia się dzieckiem lub 18 tygodni w przypadku dziecka niepełnosprawnego poniżej 18go roku życia, które otrzymuje Disability Living Allowance (zasilek dla osób niepełnosprawnych). Urlop może zostać wykorzystany w tygodniowych przedziałach czasowych, do maksymalnie 4 tygodni w roku (na każde dziecko). Może on też być wykorzystany na jeden bądź wiele dni w przypadku dzieci niepełnosprawnych.