

Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „Ролята на социалните партньори за съчетаването на професионалния, семейния и личния живот“

(2007/C 256/19)

На 13 февруари 2007 г. бъдещото португалско председателство на Съвета реши да се консултира с Европейския икономически и социален комитет относно „Ролята на социалните партньори за съчетаването на професионалния, семейния и личния живот“.

Специализирана секция „Заетост, социални въпроси и гражданство“, на която беше възложено да подготви работата на Комитета по този въпрос, прие становището си на 18 юни 2007 г. (докладчик: г-н CLEVER).

На 437-ата си пленарна сесия, проведена на 11 и 12 юли 2007 г. (заседание на 11 юли 2007 г.) Комитетът прие следното становище със 145 гласа „за“ и 4 гласа „въздържал се“.

1. Контекст

1.1 В рамките на Лисабонската стратегия, държавните и правителствени ръководители постигнаха съгласие до 2010 г. да увеличат до 60 % равнището на заетост на жените. Тази цел бе потвърдена в интегрираните насоки (Насока № 17), приети като основна част от новия механизъм за насочване на Лисабонската стратегия през 2005 г.

1.2 Лисабонската стратегия ще постигне своите амбициозни цели по отношение на растежа, заетостта и конкурентоспособността по-бързо и по по-устойчив начин, ако успее, въпреки демографски обусловеното намаляване на броя на населението в работоспособна възраст, да увеличи допълнително през следващото десетилетие броя на заетите в ЕС и да повиши тяхната квалификация. Възможността за постигане и на двете цели чрез значително по-високо равнище на заетост на жените е благоприятна, тъй като подрастващото поколение млади жени желаят да се интегрират по-добре в света на труда, а и са значително по-добре образовани. Необходимо е да се премахнат все още съществуващите в тази връзка пречки.

1.3 За да се постигне тази цел, държавите-членки на ЕС се договориха, наред с другото и за следното:

- да приемат решителни мерки за увеличаване на заетостта на жените и намаляване на социалната дистанция между половете по отношение на заетостта, безработицата и заплащането; и
- да се стремят към по-добро съчетаване на професионалния, семейния и личния живот и да предоставят достъпни и на поносима цена структури за детски грижи и други зависими лица. (Насока № 18).

1.4 Португалското председателство поиска от Европейския икономически и социален комитет да изготви проучвателно становище относно „Ролята на социалните партньори за съчетаването на професионалния, семейния и личния живот“.

1.5 Според европейските социални партньори, съчетаването на професионалния, семеен и личен живот допринася много за постигането на икономически растеж, благосъстояние и конкурентоспособност в Европа.

1.6 Освен това съчетаването на професионалния, семейния и личния живот е и един от приоритетите на Европейската комисия в пътната карта за равенство между мъжете и жените, приета през м. март 2006 г.⁽¹⁾ Комисията определя три приоритета за постигане на по-добро съчетаване на професионалния, семеен и личен живот:

1. гъвкаво работно време за мъжете и жените,
2. увеличаване на предлаганите грижи за деца и зависими лица,
3. по-добри политики за съчетаване на професионалния, семейния и личния живот за жените и за мъжете.

1.7 Чрез публикуването на предварително обявеното в пътната карта Съобщение „Демографското бъдеще на Европа — от предизвикателство към възможност“ на 12 октомври 2006 г. Европейската комисия, съгласно член 138 от ДЕО, започна първия етап на консултация със социалните партньори относно съчетаването на професионалния, семейния и личния живот.

1.8 През първия етап на консултацията Комисията подчертава значението на темата за съчетаването на професионалния, семейния и личния живот. Трябва да се засили участието на жените, по-специално в контекста на демографското развитие и произтичащия от него натиск върху системите за социално осигуряване. Освен това се подчертава ролята на съчетаването на професионалния, семейния и личния живот във връзка с постигането на поставените от Комисията цели от Лисабон.

1.9 В своите отговори до Комисията, европейските социални партньори подчертават значението на съчетаването на семейния и професионалния живот, по-специално в контекста на все още незадоволителното участие на жените на пазара на труда и на все по-застаряващото население. В тях изрично се подкрепя осъществяването на поставените от Европейския съвет от Барселона през 2002 г. цели за развиване на грижите за деца, като между социалните партньори също така съществува съгласие, че трите посочени в пътната карта за равенство приоритетите могат да допринесат за постигането на тези цели. Заедно с това социалните партньори подчертават, че именно в контекста на

⁽¹⁾ COM(2006) 92 окончателен.

демографското развитие съчетаването на професионалния, семейния и личния живот и въпросът за равните възможности за жените и мъжете в професионалния живот трябва да заемат централно място в политическия дебат. При това трябва да се обърне особено внимание на преодоляването на съществуващите стереотипи относно ролята на половете — в противен случай трудно би бил постигнат напредък.

1.10 От своя страна, през 2005 г. социалните партньори (BUSINESSEUROPE/UEAPME, CEER и ETUC) ⁽²⁾ приеха „рамка за действия за равните възможности на жените и мъжете“ ⁽³⁾ за подобряване на равните възможности на жените и мъжете в професионалния живот. В четирите основни области, в които националните социални партньори ще предприемат действия до 2010 г., е включено изрично и съчетаването на семейния и професионалния живот. Съветът на министрите следователно има право в желанието си да наговори социалните партньори с организирането на работното време, което представлява фактор от основно значение за съчетаването на семейния и професионалния живот, за да може да се намерят практични решения за всички заинтересовани страни.

1.11 Като допринасят за въвеждането на по-добри условия на труд, социалните партньори могат също да подобрят ежедневието на семействата. В този контекст те играят ключова роля. Рамката за действия е принос на социалните партньори за изпълнението на Лисабонската стратегия. С оглед на факта, че причините за все още съществуващия дисбаланс на пазарите на труда са сложни и взаимосвързани, европейските социални партньори са убедени, че за успешното решаване на проблемите е необходима интегрирана стратегия, за да се насърчи равнопоставеността на жените и мъжете. Съчетаването на семейния и професионалния живот е един от основните елементи за постигане на тази цел.

1.12 През последните години някои предприятия се ангажираха в по-голяма степен с насърчаване на съчетаването на семейния и професионалния живот, така че отчитането на нуждите на семейството се превърна в основна част от тяхната политика спрямо персонала и корпоративната култура, за което свидетелства първият съвместен отчетен доклад за споразумението между социалните партньори, публикуван от тях през м. февруари 2007 г. Въпреки това е необходимо предприятията, социалните партньори и държавите-членки да продължат да полагат усилия за разрешаване на все още съществуващите проблеми. ⁽⁴⁾

1.13 Идеята за равенството на шансовете на работното място, въвеждането на инициатива за насърчаване на съчетаването на трудовата дейност със семейния живот, както и създаването на един модел на управлението на предприятието в светлината на равенството на шансовете, са част от концепцията за корпоративна социална отговорност (CSR), която трябва да подтикне предприятията да поддържат добри практики и да действат отговорно спрямо наетите на работа от тях.

⁽²⁾ BUSINESSEUROPE (бившият UNICE) е конфедерация на европейските асоциации на работодателите и индустрията; UEAPME е Европейска асоциация на занаятчийските, малките и средни предприятия, CEER е Европейският център за фирми с публично участие и фирми от обществен интерес, а ETUC е Европейската конфедерация на профсъюзите.

⁽³⁾ http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/mar/gender_equality_en.pdf

⁽⁴⁾ Вж. проучвателното становище на ЕИСК от 14.3.2007 г. относно *Икономическа и финансова оценка на въздействието от застаряването на населението*, докладчик г-жа FLORIO ОВ С 161, 13.7.2007 г.

2. Анализ на ситуацията

2.1 В резултат на промените в обществото семейните структури са силно диференцирани. Една политика, насочена към съчетаване на професионалния, семейния и личния живот, трябва да бъде съобразена с всички съществуващи форми на семейството (например семейства с един родител, събрани семейства (в които всеки от партньорите довежда деца от предишен брак), неженени/неомъжени лица, разведени родители, осиновители, работещи студенти, еднополово съжителство, както и лицата, които живеят сами). Заедно с това увеличаващият се дял хора от т.н. „трета“ и „четвърта“ възраст води до увеличаване на нуждата от грижи в и извън семейството.

2.2 За разлика от мъжете, жените успоредно с тяхната професия са все още в голяма степен свързани с организацията на домакинството и семейството и по тази причина често са в ситуация на стрес и постоянно претоварване, като това засяга и жените, заети в селското стопанство и самостоятелно заетите жени. При тези условия жените често се чувстват принудени да приемат работа на непълно работно време, която е свързана с по-нисък доход, по-лошо пенсионно осигуряване и не толкова добри възможности за кариера. Следователно съчетаването на семейния и професионалния живот е и важен инструмент за постигане на равнопоставеност между мъжете и жените, но също и за жените с и без деца в професионалния живот.

2.3 Именно поради факта, че основните проблеми и възможностите за тяхното решаване се различават от една държава-членка до друга, от един регион до друг, а и от едно предприятие до друго, не съществуват универсални решения, които да могат да бъдат приложени навсякъде. ЕИСК счита в тази връзка, че социалните партньори могат да играят ключова роля за разрешаване на проблемите. Благодарение на структурите си в отделните държави-членки, социалните партньори могат в значителна степен да повлияят върху ежедневието на работещите чрез ангажираността си в областта на съчетаването на семейния и професионален живот.

2.4 Въпреки че решението за създаване или несъздаване на семейство е по принцип лично, както и решението за полагане на грижи в рамките на семейството, или за други особено близки лица при болест, увреждания или поради напреднала възраст, последствията от подобни решения се усещат от цялото общество. Намаляващата раждаемост е равностепенна, в дългосрочен план, на липса на специалисти и ръководни кадри, клиенти, работна ръка, предприемачи, учени и изследователи и по този начин има отрицателни последици за цялото общество ⁽⁵⁾. Държавата следователно трябва да носи особена отговорност за следните фактори:

— материална и финансова подкрепа (изплащане на помощи, признаване при изчисляването на пенсионното осигуряване);

⁽⁵⁾ Вж. по този въпрос проучвателното становище на ЕИСК от 14.3.2007 г. относно *„Семейството и демографското развитие“*, докладчик: г-н BUFFETAUT ОВ С 161, 13.7.2007 г.

- подпомага инфраструктура (детски грижи, целодневни училища, центрове за извънучилищни грижи и грижи по време на ваканция и програма за свободното време, предлагана от доброволни организации, възможности за оказване на помощ), например амбулаторни грижи;
- подходящ родителски отпуск за майки и бащи (също и във връзка с осиновяване);
- работна среда, благоприятна за семейството.

2.5 Според Комисията е важно да се предвидят гъвкави правила по отношение на работното време, за да може да се използва целия потенциал на населението в активна възраст, от което да могат да се възползват в еднаква степен жените и мъжете — в това отношение би било целесъобразно да се създаде подходящата правна рамка. Въпреки това фактът, че много повече жени, отколкото мъже се възползват от подобни разпоредби, довежда до неравновесие между половете, което се отразява отрицателно върху положението на жените на работното място и върху тяхната икономическа независимост. По тази причина мъжете следва да бъдат насърчавани в по-голяма степен да поемат семейни задължения, най-вече чрез стимули като родителски отпуск и отпуск по бащинство, за да споделят с жените справедливо и в дух на партньорство бремето на неплатената домашна работа и грижите за деца и роднини.

3. Развитие на ролите

3.1 С промените в обществото и паралелно със значително нарасналото ниво на квалификация на жените, се промениха и техните роли и очаквания. Младите жени в Европа днес са по-квалифицирани от младите мъже и разглеждат професионалната дейност като основна част от плановете за живота си. Нарасналото ниво на квалификация на жените би трябвало да доведе и до намаляване на разликите между средното равнище на работната заплата на жените и мъжете. Сегашните различия в работната заплата се дължат до голяма степен на високия дял на жени, заети на непълно работно време, прекъсването на кариерата за по-дълъг период и свързания с това по-малък професионален опит, по-малкият дял на жени на ръководни позиции и на по-ниската квалификация на по-възрастните жени. Въпреки че скалата на заплащане в рамките на колективните трудови договори гарантира, че жените и мъжете получават същата заплата за същия труд и същата квалификация, неравностойното заплащане продължава да съществува. Освен това, за да има истинска свобода на избор относно начина на живот, е необходимо социалните условия да дават възможност на жените и мъжете да избират начина на живот, който отговаря на техните разбираня, без да бъдат изправяни пред позитивната или негативната оценка на това решение от страна на обществото.

3.2 Условието, които в голяма степен определят начина на живот, включват освен съответните структури за детски грижи в определена страна и отношението на обществото както към работещите майки, така и към бащите, които са се посветили на грижите за семейството. Отношението на социалните партньори по тези въпроси е решаващо и за формирането на нагласата на обществото. Опитът от скандинавските страни и Германия

показва, че би било полезно финансовите помощи, като например част от детските надбавки, да бъдат отпуснати на семейството и съответно да бъдат увеличавани само, когато и бащата също се грижи известно време за детето си. По този начин бащите разполагат с правна рамка, която им позволява за ограничен период от време по-лесно да се посветят на възпитанието на децата си. Чрез тази разпоредба майките получават възможност по-рано да се завърнат към професионалния живот.

3.3 ЕИСК подчертава, че няма да е достатъчно да се променят отделни елементи, за да се промени двойното натоварване, пред което са изправени жените, които се опитват да съчетаят семейния, професионалния и личния живот. Целта по-скоро трябва да бъде да се постави на нова основа принципното разпределение между мъжете и жените на неплатените дейности извън професията, като например възпитанието на децата, грижите за роднини, организацията на домакинството. Мъжете трябва да бъдат насърчени към истинско партньорско разделение на задълженията. Това изисква дълбока промяна на нагласите и структурите.

4. Мерки за подпомагане от страна на социалните партньори за съчетаване на семейния, професионалния и личния живот на ниво предприятия

4.1 Демографското развитие и свързаните с него промени имат значителни последици както за работниците и служителите, така и за работодателите. Социалните партньори имат значителен принос на всички нива за улесняването на съчетаването на професионалния, семейния и личния живот.

4.2 За постигането на ефективно съчетаване на професионалния, семейния и личния живот на ниво предприятие е от съществено значение политиката спрямо персонала да взема предвид и балансира по справедлив начин интересите на предприятието, но също и основните, несвързани с работата задачи и семейни отговорности, както и личните тревоги на всеки работник и служител. Това включва и основните предпоставки, които трябва да бъдат осигурени от отделните държави-членки:

- добре изградени структури в областта на детските грижи, както за най-малките деца, така и за подрастващите, които да задоволяват съществуващите нужди, както и,
- достатъчно предлагане на качествени грижи за възрастни хора и хора с увреждания,
- справедливи условия по отношение на организацията на работното време,
- мерки с цел отпускът и съкратеното работно време поради грижи за деца и зависими членове на семейството да не засягат бъдещите права на социални услуги и,
- квалифициран персонал, който получава съответното възнаграждение.

Работодателите, предприятията, както и държавата и обществото печелят в еднаква степен от широка мрежа от подобни структури.

4.3 Гамата от отчасти договорените и от социалните партньори мерки, свързани с политиката спрямо персонала, които могат да бъдат приложени в предприятията обхващат от:

- въвеждане на иновационни модели на работно време, които не поставят в неизгодно положение (разпокъсване на работното време, извършване на редица отделни дейности) дистанционна работа, творчески отпуски и модулиране на работното време;
- правна сигурност на стабилен трудов договор;
- възможност за поддържане на връзка с предприятието по време на родителския отпуск;
- мерки за подкрепа при организирането на детски грижи под формата на детски градини към предприятията, заплащане на такса за места в институциите за детски грижи и финансова помощ;
- помощ при грижи за възрастни роднини и роднини, нуждаещи се от грижи;
- подкрепа за лично развитие;
- подкрепа при връщане към пълноценна трудова дейност след работа на съкратено работно време и отпуск поради грижи за деца и зависими членове на семейството.

4.4 По този начин се взема предвид и целта за по-добро съчетаване на професионалния, семейния и личния живот за всички заинтересовани страни чрез адаптирани и във висша степен гъвкави модели за работа при непълно работно време, насочени както към интересите на предприятията, така и на работниците и служителите. Ако работата на непълно работно време не е резултат на свободен избор, тогава тази цел не е постигната. ЕИСК смята за неотложна необходимост по-голям брой мъже да приемат работа на непълно работно време, ако нуждите на семейството налагат единият родител да направи това. По този начин те могат да докажат на практика, че извън-професионалните задължения в рамките на съжителството и семейството не са само задача на жените, а следва да бъдат отговорно разпределени и изпълнявани заедно.

4.5 Социалните партньори могат да помогнат да се намери отговор на въпроса как родителите могат да изберат начина на живот, който желаят. В практиката на предприятията специфичната, упражнявана по желание, доброволна възможност за жени в отпуск по майчинство да поддържат връзка с предприятието чрез заместване на колеги, които са в отпуск или в отпуск по болест, както и поканите да присъстват на празници на предприятието, се оказали полезни, тъй като улесняват жените при връщането им на работа след период, посветен на семейството. ЕИСК посочва, че разпоредбите за закрила на бременни жени и на майки и бащи в родителски отпуск трябва да се спазват строго, а не да бъдат заобикаляни чрез непряка дискриминация.

4.6 Заедно с това родителите могат да се ползват от подкрепа при организирането на детски грижи. Редица предприятия предлагат на своите служители услуги при търсенето на детегледачки и на места в детски ясли и грижи в случай на заболяване на детето. Някои предприятия опитват чрез целенасочени мерки, като например предоставяне на един ден отпуск на рождения ден на детето, да насърчат мъжете да поемат семейни задължения и да прекарват повече време с децата си. Такива предприятия заслужават подкрепа. Въпреки това на практика в повечето случаи, родителите не получават подкрепа. Чрез такива практики, особено когато са незаконни, предприятията вредят на самите себе си, тъй като това се отразява негативно върху климата в предприятието и мотивацията на персонала.

4.7 ЕИСК обръща внимание върху научните изследвания на Prognos AG, според които прилагането на мерки, насочени конкретно към основателните интереси на работниците и служителите, свързани със семейния и личен живот, е рентабилно за предприятието, тъй като тези инструменти на политиката спрямо персонала водят до намаляване на броя на отсъствията от работа и засилват лоялността, мотивацията и ефективността на персонала. Освен това подобна политика спрямо персонала засилва привлекателността на работното място, особено когато улеснява работещите жени със семейни задължения при издигането в кариерата и запазването на ръководни постове. Подобна организация на предприятието осигурява освен това и добър климат в предприятието и действа като позитивен фактор за привличане на инвеститори в съответния регион.

4.8 ЕИСК посочва, че във връзка с въвеждането на гъвкави модели на работно време следва да се вземе предвид подхода на „гъвкавост и сигурност“. В контекста на Лисабонската стратегия понятието за „гъвкавост и сигурност“ се разглежда като интегриран подход за реформа на пазара на труда. Този подход насърчава необходимата и желаната гъвкавост и едновременно с това ги свързва с необходимата степен на сигурност и възможност за планиране за всички заинтересовани страни. Договорената между социалните партньори гъвкавост би следвало да цели да осигури за предприятията и работниците и служителите ситуация, в която и двете страни печелят. Следва да се вземат предвид както нуждите на предприятията за адаптиране към изискванията на пазара, така и засилващият се интерес на работниците и служителите към гъвкавостта, например по отношение на организирането на работното им време, за да могат да поемат по-добре своите семейни или извънработни задължения, свързани с личния им живот, като се запази сигурността и се избегне нестабилността в трудовоправните отношения. Тук са нужни индивидуални и отговарящи на нуждите решения и те трябва да се договарят между социалните партньори. ЕИСК подчертава, че в дебата относно „гъвкавостта и сигурността“ трябва да се обърне повече внимание на различните начини, по които са засегнати мъжете и жените ⁽⁶⁾.

4.9 Съчетаването на професионалния, семейния и личния живот е още по-успешно, ако отделните инструменти за съчетаването им се усещат като присъстващи в реалния живот на предприятието. Затова на прилагането им на национално ниво трябва да се обърне възможно най-голямо внимание.

⁽⁶⁾ Вж. по този въпрос проучвателното становище от 12.7.2007 г. относно „Гъвкавост и сигурност (измерението на вътрешната гъвкавост — преговорите за колективно трудово договаряне и социалният диалог като инструменти на регулирането и реформата на пазара)“, докладчик: г-н Janson (ОВ C 97, 28.4.2007 г.).

4.10 ЕИСК смята, че подкрепяните от социалните партньори съревнования между предприятията могат да бъдат подходящ инструмент за представяне пред обществеността на практики в полза на семейството и жените, които могат да бъдат препоръчани като примери за подражание. Иновативни инструменти като:

- създаване на помещение за игра на децата на служителите,
- детски градини към предприятията,
- мрежа „между поколенията“ за координиране на доброволни услуги, в която пенсионирани служители уреждат административни формалности или пазаруват за млади колеги със семейни отговорности, се представят пред обществеността под формата на съревнования.

4.11 Ясно е, че повечето малки и средни предприятия, които представляват по-голяма част от предприятията в ЕС, не разполагат със средствата за подобни привлекателни оферти и поради тази причина следва да се създадат конкретни данъчни стимули. Именно в малките и средните предприятия по-тесните социални контакти са гаранция за това, заинтересованите страни да постигнат съгласие относно индивидуални, насочени към практиката решения за отделния служител. Заедно с това съществува възможността няколко по-малки предприятия в един регион да обединят усилия с местните власти, съвместно с публичните и неправителствени организации, за да предложат общи оферти и да повишат своя имидж като предприятия и този на региона.

5. Практически инициативи на регионално и местно ниво

5.1 За практическото и реалистично подобряване на рамковите условия за по-добро съчетаване на професионалния, семейния и личния живот би било особено полезно, ако различните местни участници се споразумеят за координирана стратегия. По тази причина ЕИСК насърчава социалните партньори да инициират инициативи на регионално и местно ниво, за да обединят ангажирани участници (ръководители на предприятия, членове на работнически съвети, асоциации на родителите, религиозни общности, спортни клубове, представители на местната власт и др.) в градовете и общините, с цел местната жизнена среда да бъде оформена по начин, позволяващ колкото се може по-ефективното съчетаване на професионалния, семейния и личния живот. Промените на местно ниво водят до пряка практическа полза за всички заинтересовани страни. Областта на действие на различните местни участници е извънредно разнообразна и открита за всякакъв вид креативни идеи. Ето няколко конкретни примера, към които могат да се прибавят и други:

- създаване на общинска Интернет-страница, в която да се дава информация, насочена към семействата;
- създаване на бази данни за предоставянето на места в структури за детски грижи;

- създаване на място за срещи на млади семейства, живеещи без по-възрастните им родители и възрастни хора без семейство;
- придружаване на децата до училище и обратно;
- подкрепа за доброволни организации и доброволци, които се грижат за деца през свободното си време;
- работни семинари за благоприятно развитие на градовете за семейството, за да се спре напускането на млади семейства;
- обучителни програми за бащи на семейства, които работят на непълно работно време;
- промяна на разписанията на училищните автобуси, които да улеснят родителите при координирането на началото на работното време и на училищните часове;
- гъвкаво работно време на детските градини;
- прояви, организирани от предприятията, на тема съчетаване на семейния и професионалния живот за представяне на тяхната политика спрямо персонала, насочена към семейството пред обществеността;
- оценка на всички решения на местните власти с оглед на благосъстоянието на децата.

6. Институции за детски грижи и грижи за възрастни роднини

6.1 ЕИСК отбелязва, че във втория доклад на Европейската комисия за постигнатия напредък относно прилагането на Лисабонската стратегия, представен през средата на декември 2006 г.⁽⁷⁾ се посочва, че в няколко държави-членки достъпът до институции за детски грижи на поносима цена е проблем. По тази причина държавите-членки се приканват да предложат, в съответствие с техните собствени цели, повече качествени структури за достъпни за всички детски грижи.

6.2 Заедно с това, Европейският съвет от Барселона⁽⁸⁾ през 2002 г. реши, че до 2010 г. в държавите-членки за 90 % от децата между тригодишна възраст и възрастта за започване на училище и за 33 % от децата под тригодишна възраст трябва да има осигурено място в структурите за детски грижи.

6.3 Именно във връзка с променените роли на жените и мъжете е важно, социалните партньори да подчертаят, че развитието на детето не е отрицателно повлияно от професионалната дейност на майката или грижите за семейството на бащата.

⁽⁷⁾ COM(2006) 816 Съобщение на Комисията до пролетния Европейски съвет Изпълнение на обновената Лисабонска стратегия за растеж и работни места, „Година на постигнати резултати“.

⁽⁸⁾ Заключение на Председателството: Европейски съвет от Барселона, 15-16 март 2002 г.

6.4 С оглед на силно различаващата се ситуация по отношение на местата в структурите за детски грижи за деца под тригодишна възраст в отделните държави-членки, ЕИСК препоръчва всяка държава-членка да си постави конкретни количествени цели с оглед на инфраструктурата за грижи за деца под тригодишна възраст. За да се гарантира съчетаването на семейния и професионален живот, до 2010 г. за най-малко 33 % от всички деца под тригодишна възраст следва да има осигурено място в детска ясла или при квалифицирана детегледачка.

6.5 ЕИСК счита за необходимо осигуряването на детски грижи в държавите-членки на ЕС да получи по-висок приоритет от досега и да се вземат подходящите политически мерки за подкрепа и ускоряване на напредъка в тази област.

6.6 В становището си „Семейството и демографското развитие“⁽⁹⁾ ЕИСК обърна подробно внимание върху демографските промени в Европейския съюз и техните последици за семействата. Увеличаването на продължителността на живота за много хора означава по-добро качество на живот. Увеличаването на продължителността на живота обаче ще доведе и до това, че в бъдеще все повече хора освен професионалната си дейност ще трябва да се грижат за възрастните си близки. Ето защо следва да се обърне по-голямо внимание върху развитието на услугите в областта на предоставянето на грижи, за да се намали натоварването върху грижешите се за тях роднини.

6.7 Ролята на социалните партньори в тази област може да се състои в информация за инструменти, които са се доказали в

практиката. Това може да включва например временна промяна на организацията на работното време, поради необходимостта от полагане на грижи за близък (често срещана ситуация), чието състояние рязко се е влошило; работно място, улесняващо работата на полагащия грижи, т.е. служителят може да бъде намерен по телефона и има достъп до компютър и интернет, за да може да се разрешат евентуални проблеми във връзка с грижите и предоставяне на документация за организационния, финансов и правен аспект на грижите.

7. Перспективи

7.1 ЕИСК счита, че съчетаването на професионалния и семейния живот е неизбежно свързано с постигането на равнопоставеността на половете и че целите на социалните партньори, когато бъдат постигнати в тази област, са в основата на това съчетаване. За да може това съчетаване да се превърне в ежедневна реалност, в образователните програми, предназначени за малки деца, то трябва да бъде представяно като нормално и необходимо.

7.2 ЕИСК приканва Съвета, Европейския парламент и Комисията да вземат предвид и подкрепят в бъдещата си работа направените в настоящото проучвателно становище предложения, за да се подобри допълнително съчетаването на професионалния, семейния и личния живот в Европа.

Брюксел, 11 юли 2007 г.

Председател

на Европейския икономически и социален комитет

Dimitris DIMITRIADIS

⁽⁹⁾ Вж. по този въпрос проучвателното становище на ЕИСК от 14.3.2007 г. относно „Семейството и демографското развитие“, докладчик: г-н BUFFETAUT (ОВ С 161, 13.7.2007 г.).