

Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu Úloha sociálních partnerů při sladění zaměstnání, rodiny a soukromého života

(2007/C 256/19)

V dopise ze dne 13. února 2007 budoucí portugalské předsednictví Rady požádalo Evropský hospodářský a sociální výbor o vypracování stanoviska k tématu *Úloha sociálních partnerů při sladění zaměstnání, rodiny a soukromého života*.

Specializovaná sekce Zaměstnanost, sociální věci, občanství, kterou Výbor pověřil přípravou podkladů na toto téma, přijala stanovisko dne 18. června 2007. Zpravodajem byl pan CLEVER.

Na 437. plenárním zasedání, které se konalo ve dnech 11. a 12. července 2007 (jednání ze dne 11. července 2007), přijal Evropský hospodářský a sociální výbor následující stanovisko 145 hlasy pro a 4 členové se zdrželi hlasování.

1. Souvislosti

1.1 Evropské hlavy států a vlád se v rámci Lisabonské strategie dohodly, že do roku 2010 zvýší kvótu výdělečně činných žen na 60 procent. Tento cíl byl potvrzen v integrovaných hlavních směrech (hlavní směr 17), které byly schváleny jako ústřední součást nového řídicího mechanismu Lisabonské strategie roku 2005.

1.2 Lisabonská strategie dosáhne svých ambiciózních cílů růstu, zaměstnanosti a konkurenceschopnosti rychleji a udržitelněji, jestliže se i přes demograficky podmíněný pokles osob v produktivním věku v nadcházejícím desetiletí podaří dále zvýšit počet zaměstnaných osob v EU a zlepšit jejich kvalifikaci. Podmínky k dosažení obojího pomocí výrazně vyšší míry zaměstnanosti žen jsou příznivé, neboť nová generace mladých žen si přeje větší zapojení do výdělečné činnosti a je také mnohem lépe vzdělána. Dosud existující překážky v této souvislosti je třeba odstranit.

1.3 V zájmu dosažení tohoto cíle se členské státy EU dohodly mimo jiné, že:

- učiní rozhodná opatření ke zvýšení podílu žen na výdělečné činnosti a ke snížení rozdílu mezi muži a ženami v zaměstnanosti, nezaměstnanosti a v platech a
- budou usilovat o lepší sladění práce a soukromého života a zajistí přístupná a finančně dostupná zařízení pro péči o děti a jiné osoby vyžadující péči (hlavní směr 18).

1.4 Portugalské předsednictví požádalo Evropský hospodářský a sociální výbor o vypracování průzkumného stanoviska k tématu *Úloha sociálních partnerů při sladění zaměstnání, rodiny a soukromého života*.

1.5 Sladění zaměstnání, rodiny a soukromého života je z pohledu evropských sociálních partnerů významným přínosem k dosažení hospodářského růstu, blahobytu a konkurenceschopnosti v Evropě.

1.6 Kromě toho patří sladění zaměstnání, rodiny a soukromého života k prioritám Evropské komise v Plánu pro dosažení rovného postavení žen a mužů, který byl schválen v březnu roku 2006 (¹). Komise uvádí v plánu tři priority pro lepší sladění zaměstnání, rodiny a soukromého života:

1. pružná pracovní opatření pro ženy i muže,
2. rozšiřování pečovatelských služeb,
3. lepší politiky sladění pracovního i rodinného života žen i mužů.

1.7 Sdělením nazvaným *Demografická budoucnost Evropy – učíme z problému výhodu*, které bylo ohlášeno již v plánu, Evropská Komise dne 12. října 2006 – podle článku 138 Smlouvy o ES – zahájila první konzultaci sociálních partnerů ke sladění zaměstnání, rodiny a soukromého života.

1.8 V první části konzultace Komise vyzdvihuje význam tématu sladění zaměstnání, rodiny a soukromého života. Podíl žen na výdělečné činnosti se musí zlepšit právě v souvislosti s demografickým vývojem a tlakem na systémy sociálního zabezpečení, který z něj vyplývá. Kromě toho je zdůrazněna úloha sladění v souvislosti s dosažením lisabonských cílů stanovených Komisí.

1.9 Evropsští sociální partneři vyzdvihují ve svých odpovědích Komisi význam tématu sladění rodiny a zaměstnání právě v kontextu ještě neuspokojivého podílu žen na trhu práce a stále více stárnoucího obyvatelstva. Provádění cílů rozšiřování péče o děti, stanovených Radou v Barceloně roku 2002, je v nich výslovně podporováno, shoda mezi sociálními partnery panuje také v názoru, že tři priority uvedené v plánu pro dosažení rovného postavení mohou vést k cíli. Kromě toho sociální partneři zdůrazňují, že sladění práce, rodiny a soukromého života a otázka rovných příležitostí pro ženy a muže v pracovním životě musí právě v souvislosti s demografickým

(¹) KOM(2006) 92.

vývojem získat v politické diskusi ústřední význam. Zvláštní pozornost se přitom musí věnovat také překonávání stávajících stereotypů, co se týče úlohy žen a mužů, neboť bez změny těchto stereotypů bude jen stěží možné dosáhnout pokroku.

1.10 Sociální partneři (BUSINESSEUROPE/UEAPME, CEEP a EKOS) ⁽²⁾ v rámci zlepšení rovných příležitostí pro ženy a muže v pracovním životě schválili roku 2005 akční rámec pro dosažení rovného postavení žen a mužů ⁽³⁾. Ke čtyřem klíčovým oblastem, k nimž národní sociální partneři provedou do roku 2010 akce, patří jasně také sladění rodiny a zaměstnání. Rada ministrů chce proto oprávněně přidělit sociálním partnerům organizaci pracovní doby, která má pro sladění rodiny a zaměstnání velký význam, s cílem nalézt proveditelná řešení pro všechny zúčastněné.

1.11 Sociální partneři mohou zlepšit životní situaci rodin tím, že přispějí k lepším pracovním podmínkám. V této souvislosti hrají klíčovou úlohu. Akční rámec patří k příspěvkům sociálních partnerů k provádění Lisabonské strategie. Vzhledem ke skutečnosti, že příčiny stále existujících nevyvážeností na trzích práce jsou komplexní a vzájemně spolu souvisí, jsou evropští sociální partneři přesvědčeni, že pro úspěšné odstranění problémů je potřebná integrovaná strategie na podporu rovného postavení žen a mužů. Sladění rodiny a zaměstnání je přitom jedním z nejdůležitějších regulačních nástrojů.

1.12 Přestože zapojení některých podniků do úsilí o sladění rodiny a zaměstnání v posledních letech vzrostlo tak, že vstřícnost vůči rodině se stala nedílnou částí personální politiky a podnikové filozofie, což ukazuje také první společná bilance dohody sociálních partnerů, kterou sociální partneři zveřejnili v únoru roku 2007, musí podniky, sociální partneři a členské státy nadále odstraňovat přetrvávající nedostatky ⁽⁴⁾.

1.13 Rovnost příležitostí v zaměstnání, iniciativy napomáhající sladění rodinného a pracovního života a vytváření modelu řízení „podniku rovných příležitostí“ jsou součástí koncepce společenské odpovědnosti podniků, která společnosti vede k zavádění osvědčených postupů a zodpovědnému jednání s ohledem na zaměstnance.

⁽²⁾ BUSINESSEUROPE (dříve UNICE) je zastřešující organizace evropských zaměstnavatelských a průmyslových konfederací, UEAPME je Evropské sdružení řemesel a malých a středních podniků, CEEP je Evropské středisko podniků s veřejnou účastí a podniků obecného ekonomického zájmu a EKOS je Evropská konfederace odborových svazů.

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

⁽⁴⁾ Viz průzkumné stanovisko EHSV ze dne 14. března 2007 k tématu Ekonomické a rozpočtové důsledky stárnutí obyvatelstva, zpravodajka: paní FLORIO Úř. věst. C 161, 13.7.2007.

2. Analýza situace

2.1 Struktury rodin se v důsledku společenské změny velmi rozrůznily. Politika zaměřená na sladění zaměstnání, rodiny a soukromého života musí zohlednit veškeré existující způsoby života (např. samostatně vychovávající rodiče, rodiny s nevlastním rodičem (do nichž si každý partner přináší děti z dřívějšího manželství), svobodné, rozvedené rodiče, adoptivní rodiče, pracující studenti, partneři stejného pohlaví, osoby žijící samy). Kromě toho vzrůstající podíl starších a velmi starých osob zvyšuje potřebu pečovatelských služeb v rodině i mimo rodinu.

2.2 Ženy jsou narozdíl od mužů vedle zaměstnání stále ještě více zapojeny do organizování domácnosti a rodiny, a proto jsou často ve stresu a trvale přetíženy. To se týká také žen pracujících v zemědělství a samostatně výdělečně činných žen. Ženy jsou těmito rámcovými podmínkami často nuceny přijmout práci na částečný úvazek, která je spojena s nižším příjmem, horším zabezpečením ve stáří a horšími možnostmi kariérního postupu. Sladění rodiny a zaměstnání je proto také významným nástrojem pro dosažení rovného postavení žen a mužů, ale i žen s dětmi a bez dětí, v pracovním životě.

2.3 Právě proto, že příčiny problémů a možnosti jejich řešení se neliší pouze mezi členskými státy, ale také mezi regiony, a dokonce mezi podniky, neexistují žádná univerzální řešení, která by měla platit pro všechny stejně. EHSV v této souvislosti vidí, že sociální partneři jsou velmi způsobilí k řešení této situace. Na základě svých stávajících struktur mohou v jednotlivých členských státech významně ovlivňovat každodenní život zaměstnanců tím, že budou usilovat o sladění rodiny a zaměstnání.

2.4 I když je rozhodnutí mít, nebo nemít děti v podstatě soukromého charakteru stejně jako rozhodnutí pečovat v rodině o příbuzné nebo jiné zvláště blízké osoby v případě nemoci, postižení nebo ve stáří, dopady takových rozhodnutí pociťuje i společnost jako celek. Rostoucí nedostatek dětí znamená pozdější nedostatek odborných a vedoucích pracovních sil, zákazníků, zaměstnanců, podnikatelů, vědců a výzkumníků, a má tedy negativní důsledky pro celou společnost ⁽⁵⁾. Stát by proto měl nést odpovědnost zejména za tyto faktory:

— materiální a finanční podpora (peněžité dávky, uznání v rámci důchodového zabezpečení),

⁽⁵⁾ Viz průzkumné stanovisko EHSV ze dne 14. března 2007 k tématu Rodina a demografický vývoj, zpravodaj: pan BUFFETAUT (Úř. věst. C 161, 13.7.2007).

- podpůrná infrastruktura (péče o děti, celodenní školy, nabídky mimoškolní péče a péče o prázdninách, programy pro volný čas, které nabízejí organizace dobrovolníků, nabídky pomoci, např. ambulantní pečovatelské služby),
- přiměřená rodičovská dovolená pro matky a otce (i v souvislosti s adopcemi),
- pracovní prostředí vstřícné vůči rodině.

2.5 Pružná úprava pracovní doby je podle Komise důležitá pro to, aby se využívalo celého potenciálu výdělečně činného obyvatelstva. Tato úprava musí být ve stejné míře k dispozici jak ženám, tak mužům – k tomu poslouží právní rámec. Skutečnost, že takovou úpravu využije mnohem více žen než mužů, však vytváří nerovnováhu mezi ženami a muži, která má negativní dopad na postavení ženy na pracovišti a na její ekonomickou nezávislost. Muži by proto měli být více než dosud vybízeni k přebírání rodinných povinností, především prostřednictvím pobídek k rodičovské dovolené, aby se s ženami spravedlivě a partnersky podělili o zátěž neplacené práce v domácnosti a o péči o děti a členy rodiny.

3. Představy o vlastní roli

3.1 Při společenské změně se spolu s výrazně vyšší úrovní kvalifikace žen změnilo také jejich představy o vlastní roli a životě. Mladé ženy v Evropě dnes mají lepší kvalifikaci než mladí muži a zaměstnání chápou jako nedílnou součást svých životních plánů. Vyšší úroveň kvalifikace žen by také měla vést ke zmenšení rozdílů v průměrné úrovni platů žen a mužů. Současné rozdíly ve výděлку vyplývají ve velké míře z vysokého počtu žen, které pracují na částečný úvazek, delších přerušování pracovní činnosti a s tím spojené kratší praxe, s menším podílem žen ve vedoucích pozicích a s nižší kvalifikací starších žen. Přestože zařazení v souladu s kolektivní smlouvou zajišťuje, aby ženy a muži obdrželi za stejnou práci se stejnou kvalifikací stejný plat, nerovnosti v otázce odměňování i nadále přetrvávají. Navíc k tomu, aby měl každý svobodnou volbu individuálního životního plánu, je třeba, aby společenské rámcové podmínky ženám a mužům umožňovaly rozhodnout se pro život odpovídající vlastním představám, aniž by byli konfrontováni s pozitivním nebo negativním společenským hodnocením tohoto rozhodnutí.

3.2 K rámcovým podmínkám, které zásadně spoluutvářejí životní plány, patří kromě příslušné infrastruktury péče o dítě v určité zemi také postoj společnosti k výdělečně činným

matkám a otcům, kteří se věnují rodině. To, jak se v těchto otázkách chovají sociální partneři, rozhodujícím způsobem ovlivňuje také postoj společnosti. Zkušenosti ze skandinávských zemí a z Německa ukázaly, že mohou pomoci finanční dávky, jako např. poskytnutí části rodičovského příspěvku rodině, resp. zvýšení dávek jen v případech, že se péči o dítě věnuje určitý čas také otec. Otcové tak získají právní rámec, aby se mohli po omezenou dobu snadněji věnovat výchově dětí. Matky získají touto úpravou příležitost vrátit se do zaměstnání dříve.

3.3 EHSV zdůrazňuje, že nepostačí pozměnit jednotlivé regulační nástroje, aby se změnilo dvojí zatížení žen na sladění rodiny, zaměstnání a soukromého života. Cílem musí být spíše nové uspořádání zásadního rozdělení neplacené práce mimo podnik, jako je výchova dětí, péče o členy rodiny a organizace domácnosti, mezi muže a ženy. Muži musí být vedeni ke skutečnému partnerskému dělení pracovní zátěže, což vyžaduje hlubokou změnu povědomí a struktury.

4. Podpůrná opatření sociálních partnerů ke sladění rodiny, zaměstnání a soukromého života na podnikové úrovni

4.1 Demografický vývoj a s ním spojené změny mají velký dopad na zaměstnance i na zaměstnavatele. Sociální partneři hrají na všech úrovních významnou pomocnou úlohu při zlepšování sladění zaměstnání, rodiny a soukromého života.

4.2 Personální politika, která zohledňuje a dokáže spravedlivě sladit podnikové záležitosti s úkoly mimo podnik, rodinnými odpovědnostmi a soukromými záležitostmi, zásadními pro každého zaměstnance, je základem úspěšné politiky v podnicích. K základním předpokladům, které by měly vytvořit jednotlivé členské státy, patří:

- dobrá infrastruktura v oblasti péče o děti – malé i dospívající, která dokáže pokrýt potřeby v daném období,
- dostatečná a kvalitní nabídka služeb péče o starší nebo postižené osoby a jejich ošetřování,
- spravedlivé podmínky pracovní doby,
- opatření k tomu, aby volno a práce na částečný úvazek za účelem péče o děti a péči vyžadující osoby neměly vliv na další pracovní výkony, a
- kvalifikovaní a spravedlivě odměňovaní zaměstnanci.

Z plošné infrastruktury těží zaměstnanci, podniky i stát a společnost.

4.3 Rozsah nástrojů personální politiky, které byly zčásti dohodnuty také mezi sociálními partnery a které mohou být uplatňovány v podnicích, zahrnuje:

- zavedení inovativních modelů pracovní doby, avšak nikoli penalizujících (fragmentace pracovní doby, nakupení drobných zaměstnání), práce z domu, placeného přerušení zaměstnání a účtů pracovní doby,
- právní jistotu stabilní pracovní smlouvy,
- kontaktní nabídky podniků během rodičovské dovolené,
- podpůrná opatření při organizování péče o dítě v podobě podnikových mateřských škol, zakoupení míst pro dítě ve školce a finančních podpůrných opatření,
- podporu při péči o starší nebo péči vyžadující členy rodiny,
- podporu opatření zaměřených na osobní rozvoj a
- podporu pro opětovné zapojení do pracovní činnosti po práci na snížený úvazek či volnu za účelem péče o děti či o osoby vyžadující péči.

4.4 Tím se zohlední také cíl usnadnit všem zúčastněným stranám lepší sladění zaměstnání, rodiny a soukromého života pomocí individuálních a velmi variabilních modelů práce na částečný úvazek, zaměřených na zájmy podniků i zaměstnanců. Tomuto cíli neprospívá, když práce na částečný úvazek není volena na základě dobrovolného rozhodnutí. EHSV pokládá za naléhavě nutné, aby nabídky práce na částečný úvazek muži přijímali ve větší míře, jestliže nezbytnost, aby takovou práci přijal jeden z rodičů, vyplývá z potřeb jejich rodiny. Tím mohou v praxi vyjádřit, že povinnosti v partnerství a rodině by neměly být pouze úkolem žen, ale měly by být odpovědně rozděleny a vykonávány.

4.5 Sociální partneři mohou pomoci nalézt odpovědi na to, jak mohou rodiče uskutečnit životní model, který si přejí. V podnikové praxi se osvědčily také zvláštní kontaktní nabídky pro matky na rodičovské dovolené v podobě dobrovolného zástupu za dovolenou a nemoc nebo také pozvání na podnikové oslavy, což matkám po rodičovské dovolené usnadňuje návrat na pracoviště. EHSV poukazuje na to, že ochranné předpisy vztahující se na těhotné ženy a matky a otce na rodičovské dovolené musejí být nutně zachovány a nesmějí být obcházeny ani nepřímou diskriminací.

4.6 Také rodiče mohou mít prospěch z podpory při organizování péče o dítě. Různé podniky poskytují svým zaměstnancům nabídky v oblasti zprostředkování „paní na hlídání“, míst v jeslích a péče v případě naléhavé potřeby v souvislosti s onemocněním dítěte. Některé podniky zkoušejí také pomocí cílených opatření, jako např. poskytnutí dne dovolené při narození dítěte, pobídnout muže, aby převzali práci v rodině a strávili se svými dětmi více času. Podniky, které se tak chovají, zaslужují podporu. Avšak ve většině případů v praxi rodiče podporování nejsou. Takovým chováním – zvláště je-li dokonce protiprávní – poškozují podnik sám sebe, neboť toto chování má negativní vliv na podnikové klima a motivaci zaměstnanců.

4.7 EHSV poukazuje na průzkumy společnosti Prognos, podle nichž se provádění opatření, která cíleně podporují také oprávněné záležitosti zaměstnanců sloužící rodinnému a soukromému životu, podniku vyplatí ekonomicky, neboť tyto nástroje personální politiky snižují absenci a zvyšují loajalitu zaměstnanců i jejich motivaci a výkonnost. Kromě toho taková personální politika posiluje přitažlivost pracoviště, zejména když usnadňuje kariérní postup a setrvání ve vedoucích funkcích rovněž ženám s rodinnými povinnostmi. Taková podniková kultura zajišťuje zároveň dobré podnikové klima a působí v příslušném regionu jako pozitivní místní faktor.

4.8 EHSV poukazuje na to, že v souvislosti se zavedením pružných modelů pracovní doby by měl být zohledněn přístup flexicurity. V kontextu Lisabonské strategie flexicurity představuje integrovaný přístup k reformě trhu práce, který podporuje nutnou nebo žádoucí flexibilitu a současně ji spojuje s potřebnou mírou jistoty a plánovatelnosti pro všechny zúčastněné. Flexibilita dohodnutá mezi sociálními partnery musí směřovat k situaci, z níž mají prospěch podniky i zaměstnanci. Je třeba zohlednit jednak požadavky na přizpůsobení podniků požadavkům trhu, jednak rostoucí zájem zaměstnanců o flexibilitu, například s ohledem na uspořádání pracovní doby, aby bylo možné lépe zohlednit rodinné nebo jiné záležitosti soukromého života mimo podnik, přitom musí zůstat i nadále zachována jistota pracovních poměrů a musí se zabránit jejich nestabilitě. K cíli zde vedou individuální řešení podle potřeby, jež musejí být dohodnuta zpravidla mezi sociálními partnery. Zlepšení konkurenceschopnosti podniků tak kráčí ruku v ruce s flexibilními pracovními podmínkami. EHSV zdůrazňuje, že v diskusi o flexicurity je třeba věnovat více pozornosti skutečnosti, že se žen a mužů dotýká nestejnou měrou ⁽⁶⁾.

4.9 Sladění zaměstnání, rodiny a soukromého života je tím úspěšnější, čím více jsou jednotlivé nástroje sloužící ke sladění používány v podnikové praxi. Provádění na vnitrostátní úrovni je proto nutno přikládat co největší význam.

⁽⁶⁾ Viz průzkumné stanovisko EHSV ze dne 12. července 2007 k tématu Koncept flexicurity (rozměr vnitřní flexibility – kolektivní vyjednávání a úloha sociálního dialogu jako nástroje pro regulaci a reformu trhu práce), zpravodaj: pan Janson (Úř. věst. C 97, 28.4.2007).

4.10 EHSV pokládá podnikové soutěže, na nichž se podílejí sociální partneři, za nástroj, který může být vhodný pro veřejnou prezentaci příkladů vstřícnosti podniku vůči rodinám a ženám a pro doporučení napodobování těchto příkladů. Podnikové soutěže představují široké veřejnosti nové inovativní nástroje jako např.:

- zřízení heren pro děti zaměstnanců,
- podnikové mateřské školy,
- generační síť v podniku, která koordinuje dobrovolné služby jako vyřizování návštěv úřadů a nákupy pro mladé zaměstnance s odpovědností za rodinu, které poskytují zaměstnanci v důchodu.

4.11 Přitom je zřejmé, že velkému počtu malých nebo středních podniků, které představují většinu podniků EU, prostředky pro takové atraktivní nabídky chybí, proto by se měly zvážít specifické daňové pobídky. Právě v malých a středních podnicích jsou užší sociální kontakty zárukou toho, že se zúčastněné strany dohodnou na individuálních řešeních, vycházejících zcela z momentální situace jednotlivých pracovníků. Kromě toho existuje možnost, aby se více menších podniků v regionu spojilo s místními orgány, občanskými sdruženími a nevládními organizacemi za účelem společných nabídek, čímž tyto podniky zhodnotí samy sebe i svůj region.

5. Praktické iniciativy na regionální a místní úrovni

5.1 Pro zcela praktické a realistické zlepšení rámcových podmínek pro lepší sladění zaměstnání, rodiny a soukromého života je zvláště užitečné, když nejrůznější místní subjekty jednají ve vzájemném souladu. Proto EHSV povzbuzuje sociální partnery k iniciativám na regionální a místní úrovni, které by sjednotily zapojené subjekty (podnikatele, podnikové rady, skupiny rodičů, náboženská sdružení, sportovní kluby a obecní zastupitele atd.) ve městech a obcích s cílem utvářet místní životní prostředí ve vzájemné shodě tak, aby podnikové, rodinné a soukromé záležitosti mohly být co nejlépe sladěny. Změny přímo na místě jsou bezprostřední praktickou podporou pro všechny zúčastněné. Oblast působnosti nejrůznějších místních subjektů je nesmírně rozmanitá a otevřená všem tvůrčím myšlenkám. Uveďme některé konkrétní příklady, které však lze libovolně doplňovat:

- vytvoření webové stránky města, která informuje o cílených nabídkách pro rodiny,
- zřízení databází pro zprostředkování péče o dítě,

- střediska služeb prarodičů, která k sobě přivedou mladé rodiny bez prarodičů a starší osoby bez rodiny,
- péče o dopravu dětí do školy,
- podpora dobrovolných organizací a dobrovolníků, kteří se ve volném čase věnují péči o děti,
- workshopy o vývoji města vstřícného vůči rodinám s cílem zastavit odliv mladých rodin,
- poradenské programy pro otce, kteří pracují na částečný úvazek,
- změna jízdních řádů školních autobusů, která rodičům umožní lépe koordinovat začátek pracovní doby se začátkem školní výuky,
- zpružnění provozní doby mateřských škol,
- podnikové akce ke sladění rodiny a zaměstnání, na nichž podniky představují veřejnosti svoji personální politiku vstřícnou vůči rodinám,
- kontrola všech obecních rozhodnutí z hlediska vstřícnosti vůči dětem.

6. Zařízení pro péči o děti a starší členy rodiny

6.1 EHSV poukazuje na to, že ve druhé zprávě Komise o pokroku při provádění Lisabonské strategie, která byla předložena v polovině prosince 2006⁽⁷⁾, se upozorňuje na to, že v několika členských státech je problémem existence finančně dostupných zařízení pro péči o děti. Členské státy jsou proto vyzývány, aby v souladu s vlastními cíli nabízely více velmi kvalitních zařízení pro péči o děti, která by byla dostupná pro všechny.

6.2 Kromě toho Evropská rada roku 2002 v Barceloně⁽⁸⁾ rozhodla, že by v členských státech mělo být do roku 2010 k dispozici místo v zařízení pro péči o děti pro 90 % dětí ve věku mezi třemi lety a zahájením školní docházky a pro 33 % dětí mladších tří let.

6.3 Právě také v souvislosti se změnami představami žen a mužů o vlastní roli je důležité, aby sociální partneři zdůraznili, že vývoj dítěte není negativně ovlivněn zaměstnáním matky ani péčí otce o rodinu.

⁽⁷⁾ KOM(2006) 816: Sdělení Komise pro jarní zasedání Evropské rady: Provádění obnovené Lisabonské strategie pro růst a zaměstnanost, „Rok výsledků“.

⁽⁸⁾ Závěry předsednictva Evropské rady z Barcelony ze dne 15. a 16. března 2002.

6.4 V souvislosti s velkými rozdíly z hlediska míst pro péči o děti mladší tří let v jednotlivých členských státech EHSV důrazně doporučuje, aby si každý členský stát stanovil konkrétně kvantifikované cíle týkající se infrastruktury péče o děti mladší tří let. Aby bylo zaručeno sladění rodiny a zaměstnání, mělo by být minimálně pro 33 % dětí mladších tří let do roku 2010 k dispozici místo v zařízení pro péči o děti nebo u kvalifikované „paní na hlídání“.

6.5 EHSV pokládá za nutné, aby byl rozšiřování péče o dítě v členských státech EU přikládán větší význam než dosud a aby to bylo posíleno a podpořeno politickými opatřeními.

6.6 Stanoviskem k tématu Rodina a demografický vývoj⁽⁹⁾ EHSV podrobně poukázal na demografickou změnu v Evropské unii a její důsledky pro rodiny. Zvýšení průměrné délky života může pro mnoho lidí znamenat lepší kvalitu života. Zvyšující se průměrná délka života však povede také k tomu, že se stále více lidí v budoucnosti bude muset kromě zaměstnání věnovat péči o starší členy rodiny. Rozšiřování služeb v oblasti péče by se proto mělo stát větším předmětem zájmu, aby byli pečující členové rodiny méně zatíženi.

V Bruselu dne 11. července 2007

6.7 Úkolem sociálních partnerů v této tematické oblasti může být informování o nástrojích, které se již v praxi osvědčily. Sem může patřit například krátkodobé přizpůsobení pracovní doby potřebě péče, která často vzniká náhle, vybavení pracoviště usnadňující péči, tj. zaměstnanci jsou dosažitelní telefonicky a mají přístup k počítači a internetu, aby mohli řídit záležitosti týkající se péče, a poskytnutí informačního materiálu o organizačních, finančních a právních aspektech péče.

7. Výhled

7.1 EHSV se domnívá, že sladění pracovního a rodinného života nevyhnutelně souvisí s dosažením rovnosti žen a mužů a jakmile budou realizovány cíle sociálních partnerů v této oblasti, přispějí k tomuto sladění. Má-li se stát každodenní realitou, měly by vzdělávací programy pro děti prezentovat sladění rodinného a pracovního života jako běžné a nutné.

7.2 EHSV žádá Radu, Evropský parlament a Komisi, aby návrhy učiněné v tomto průzkumném stanovisku zohledňovaly a podporovaly při své budoucí práci, aby se sladění zaměstnání, rodiny a soukromého života v Evropě dále zlepšovalo.

předseda

Evropského hospodářského a sociálního výboru

Dimitris DIMITRIADIS

⁽⁹⁾ Viz průzkumné stanovisko EHSV ze dne 14. března 2007 k tématu Rodina a demografický vývoj, zpravodaj: pan BUFFETAUT (Úř. věst. C 161, 13.7.2007).