

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse om »Arbejdsmarkedsparternes rolle, når arbejde, familie og privatliv skal forenes«

(2007/C 256/19)

Det kommende portugisiske rådsformandskab anmodede ved brev af 13. februar 2007 om Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse om: »Arbejdsmarkedsparternes rolle, når arbejde, familie og privatliv skal forenes«.

Det forberedende arbejde henvistes til EØSU's Faglige Sektion for Beskæftigelse, Sociale og Arbejdsmarkedsmæssige Spørgsmål og Borgerrettigheder, som udpegede Peter Clever til ordfører. Sektionen vedtog sin udtalelse den 18. juni 2007.

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg vedtog på sin 437. plenarforsamling den 11.-12. juli 2007 (mødet den 11. juli) følgende udtalelse med 145 stemmer for og 4 hverken for eller imod:

1. Baggrund

1.1 De europæiske stats- og regeringschefer er enedes om, inden for rammerne af Lissabon-strategien at øge kvinders erhvervsfrekvens med 60 % inden 2010. Dette mål blev bekræftet i de integrerede retningslinjer (retningslinje 17), som blev fastlagt som en central del af den nye styringsmekanisme for Lissabon-strategien i 2005.

1.2 Lissabon-strategiens ambitiøse mål om vækst, beskæftigelse og konkurrenceevne nås hurtigere og bedre, hvis det trods det demografisk betingede fald i den erhvervsaktive del af befolkningen lykkes at øge antallet af beskæftigede i EU i det kommende årti og forbedre deres kvalifikationer. Der er gode muligheder for at opnå begge mål, hvis flere kvinder kommer i beskæftigelse, fordi den nye generation af kvinder i højere grad ønsker at være erhvervsaktive og også er klart bedre uddannede. Det gælder om at få fjernet de hindringer, der stadig findes på området.

1.3 For at nå dette mål, enedes EU-medlemsstaterne bl.a. om:

— at træffe resolute foranstaltninger med henblik på at øge kvinders erhvervsaktivitet og reducere forskellene mellem mænd og kvinder hvad angår beskæftigelse, arbejdsløshed og løn, og

— at tilstræbe at gøre det nemmere at forene arbejde og privatliv samt tilbyde tilgængelige og billige pasningsordninger for børn og andre, der er afhængige af omsorg og pasning. (retningslinje 18).

1.4 Det portugisiske rådsformandskab har bedt Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg om at udarbejde en sonderende udtalelse om emnet »arbejdsmarkedsparternes rolle, når arbejde, familie og privatliv skal forenes«.

1.5 Ud fra de europæiske arbejdsmarkedsparters synspunkt er det at kunne forene arbejde, familie og privatliv vigtigt for, at Europa kan opnå økonomisk vækst, velstand og konkurrenceevne.

1.6 Desuden er foreneligheden mellem arbejde, familie og privatliv en af Kommissionens prioriteter i køreplanen for ligestilling mellem mænd og kvinder, der blev vedtaget i marts 2006 (¹). For bedre at kunne forene arbejde, familie og privatliv, nævner Kommissionen i køreplanen tre hovedpunkter.

1. Fleksible arbejdstidsbestemmelser for såvel kvinder som mænd.

2. Flere pasnings- og plejeordninger

3. Bedre forenelighed for såvel mænd som kvinder.

1.7 Kommissionen bebudede i sin køreplan en meddelelse om »Europas demografiske fremtid: fra udfordring til mulighed«. Med offentliggørelsen af denne meddelelse den 12. oktober 2006 tog Kommissionen hul på den første høring af arbejdsmarkedets parter om foreneligheden af arbejde, familie og privatliv i henhold til EF-traktatens artikel 138.

1.8 I første del af høringen fremhæver Kommissionen betydningen af at kunne forene arbejde, familie og privatliv. Netop på grund af den demografiske udvikling og det deraf følgende pres på de sociale sikringsordninger må kvinders erhvervsaktivitet forbedres. Desuden fremhæves forenelighedens rolle i forbindelse med opnåelsen af de Lissabon-mål, Kommissionen har fastlagt.

1.9 Arbejdsmarkedets parter i Europa fremhæver i deres respektive svar til Kommissionen, hvilken betydning det har for foreneligheden af familie og arbejde, at kvinders erhvervsaktivitet er ringe, og at befolkningen stadig bliver ældre. Her gives udtrykkeligt støtte til implementeringen af målene om forbedrede børnepasningsordninger, som Rådet vedtog i Barcelona i 2002. Der hersker ligeledes enighed blandt arbejdsmarkedets parter om, at de tre såkaldte hovedpunkter i køreplanen om ligestilling kan vise sig effektive for opnåelse af målene. Desuden fremhæver arbejdsmarkedets parter, at foreneligheden af arbejde, familie og privatliv og spørgsmålet om mænds og kvinders lige

(¹) KOM(2006) 92 endelig.

muligheder i arbejdslivet bør have en central placering i den politiske debat, netop på grund af den demokratiske udvikling. I den forbindelse må man især også være opmærksom på, hvordan man kan overvinde eksisterende kønsrollestereotyper. Laves de ikke om, bliver det svært at gøre fremskridt.

1.10 Arbejdsmarkedets parter (BUSINESSEUROPE/UEAPME, CEEP og EFS) ⁽²⁾ vedtog i 2005 en handlingsramme for ligestilling mellem mænd og kvinder ⁽³⁾ for at skabe lige muligheder for mænd og kvinder i arbejdslivet. Til de fire kerneområder, hvor de nationale arbejdsmarkedsparter indtil 2010 vil gennemføre initiativer, hører også foreneligheden af familie- og arbejdsliv. Ministerrådet gør derfor rigtigt i at overlade tilrettelæggelsen af arbejdstiden, som er af stor betydning for at kunne forene arbejde og familieliv, til arbejdsmarkedets parter, for at nå frem til praktiske løsninger for alle berørte.

1.11 Ved at bidrage til bedre arbejdsvilkår kan arbejdsmarkedets parter forbedre familiernes livssituation. Derved får de en nøglerolle. Handlingsrammen er ét af arbejdsmarkedsparternes bidrag til gennemførelsen af Lissabon-strategien. I betragtning af, at årsagerne til den fortsatte ubalance på arbejdsmarkedet er komplekse og indbyrdes sammenhængende, er de europæiske arbejdsmarkedsparter overbeviste om, at der er behov for en integreret strategi for virkelig at komme problemerne til livs, så man kan fremme ligestillingen mellem kønnene. I den forbindelse er balance mellem familie- og arbejdsliv et af de vigtigste redskaber.

1.12 Selv om nogle virksomheder i de seneste år har øget deres engagement i fremme af balancen mellem familie og arbejde, således at opfyldelse af familiens behov er blevet til en vigtig del af deres personalepolitik og virksomhedsfilosofi, hvilket fremgår af den første fælles overenskomstoversigt, som arbejdsmarkedets parter offentliggjorde i februar 2007, er der stadig noget at indhente for virksomheder, arbejdsmarkedsparter og medlemsstater ⁽⁴⁾.

1.13 Idéen om ligestilling på arbejdspladsen, iværksættelse af initiativer med henblik på bedre forening af familie- og arbejdsliv, såvel som indkredsning af en ledelsesmodel for »virksomheder med ligestilling« er vigtige dele af VSA-konceptet, som ansporer virksomhederne til at anvende god praksis og agere ansvarligt over for deres medarbejdere.

⁽²⁾ BUSINESSEUROPE (tidligere UNICE) er den europæiske centralorganisation for arbejdsgivere og industriforbund, UEAPME er Den Europæiske Organisation for Håndværk og Små og Mellemstore Virksomheder, CEEP er centralorganisationen for offentligt ansatte og EFS er Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation.

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

⁽⁴⁾ Jf. EØSU's sonderende udtalelse af 14.3.2007 om »De økonomiske og budgetmæssige konsekvenser af befolkningens aldring«, ordfører: Susanna Florio (EUT C 161 af 13.7.2007).

2. Situationsanalyse

2.1 Familiemønstrene har ændret sig kraftigt som følge af den samfundsmæssige udvikling. En politik, der er møntet på at kunne forene arbejde, familie og privatliv skal tage hensyn til alle former for familie (f.eks. enlige forældre, sammenbragte familier, singler, skilte forældre, adoptivforældre, studerende med fritidsjob, parforhold mellem to personer af samme køn, personer, der bor alene). Behovet for plejetjenester inden for og uden for familien stiger samtidig med, at der bliver flere og flere ældre og meget gamle mennesker.

2.2 Kvinder tager sig i modsætning til mænd stadig i høj grad af husholdningen og familien samtidig med, at de har et arbejde, og befinder sig derfor ofte i en stress-situation og føler sig til stadighed overbelastede. Det er også noget, der rammer kvinder i landbruget og selvstændige kvinder. Disse rammebetingelser betyder tit, at kvinder føler sig nødsaget til at tage et deltidsarbejde med lavere løn, dårligere pensionsordning og ringere karrieremuligheder. Derfor er det at kunne forene familie og arbejde også et vigtigt redskab til at kunne opnå ligestilling i erhvervslivet mellem mænd og kvinder, men også mellem kvinder med børn og kvinder uden børn.

2.3 Netop fordi de bagvedliggende problemer og deres løsningsmuligheder ikke bare varierer fra medlemsstat til medlemsstat, men også fra region til region, ja endda fra virksomhed til virksomhed, findes der ingen patentløsning, som kan anvendes i samme grad for alle. EØSU øjner i den forbindelse en stor mulighed for arbejdsmarkedets parter for at løse det problem. Arbejdsmarkedets parter kan på grundlag af deres eksisterende strukturer i de enkelte lande være med til at påvirke arbejdstagernes hverdag gennem deres indsats for balance mellem familie og arbejde.

2.4 Selv om det i princippet er en privat beslutning at få børn eller ej, på samme måde som det er en privat beslutning at skaffe plejetjenester til familiemedlemmer eller andre nære pårørende i tilfælde af sygdom, handicap eller alderdom berøres samfundet som helhed også af sådanne beslutninger. De stadig mindre børneårgange er ensbetydende med en senere mangel på faglærte og ledere, kunder, medarbejdere, igangsættere, viden-skabsfolk og forskere og får dermed negative følger for hele samfundet ⁽⁵⁾. Staten bør derfor have et særligt ansvar i form af:

— materiel, finansiel understøttelse, kontantydelse, anerkendelse af pensionsrettigheder

⁽⁵⁾ Jf. tillige EØSU's sonderende udtalelse af 14.3.2007 om »Familien og den demografiske udvikling«, ordfører: Stéphane Buffetout (EUT C 161 af 13.7.2007).

- støttende infrastruktur (børnepasning, skolefritidsordninger, tilbud om pasning uden for skolen og i ferier samt fritidsprogrammer, som tilbydes af frivillige organisationer, hjælpetilbud) til f.eks. ambulante plejetjenester.
- rimelig forældreorlov for både mødre og fædre (også i forbindelse med adoption),
- familievenligt arbejdsmarked.

2.5 Kommissionen mener, at fleksible arbejdstidsbestemmelser er vigtige for at få det fulde udbytte af den erhvervsaktive befolknings potentiale. Derfor skal det være muligheder, der er lige tilgængelige for kvinder og mænd — og dertil er en juridisk ramme nyttig. Alligevel forårsager den kendsgerning, at der er langt flere kvinder end mænd, der benytter sig af den slags ordninger, en ubalance mellem kønnene med negative følger for kvindernes stilling på arbejdspladsen og deres økonomiske uafhængighed. Man bør derfor i stadig højere grad tilskynde mændene til at påtage sig de familiære pligter, navnlig ved at ansøge til forældre- og faderorlov, så man i parforholdet på ligelig vis deles om byrderne ved det ubetalte arbejde i hjemmet og pasning af børn og andre familiemedlemmer.

3. Rollemodeller

3.1 Samtidig med den samfundsmæssige forandring har kvinderne med deres stærkt stigende kvalifikationsniveau også fået nye rollemodeller og livsopfattelser. Unge europæiske kvinder har i dag bedre kvalifikationer end unge mænd og opfatter erhvervsarbejde som en fast bestanddel af deres livsplanlægning. Kvindernes højere kvalifikationer bør også være medvirkende til, at forskellene i mænds og kvinders gennemsnitlige lønniveau udlignes. De aktuelle lønforskelle skyldes for en stor del, at mange kvinder arbejder på deltid, har længere afbrydelser i deres karriereløb og derfor kortere erhvervs erfaring, at kun få kvinder sidder i ledende stillinger, og at ældre kvinder har dårligere kvalifikationer. Selv om den overenskomstmæssige placering er med til at sikre, at kvinder og mænd får lige løn for lige arbejde og kvalifikationsbaggrund, er der fortsat ulighed på lønområdet. Ægte valgfrihed i den enkeltes livsplaner forudsætter, at de samfundsmæssige rammebetingelser giver mænd og kvinder mulighed for at beslutte sig for den livsplan, der svarer til deres egne forventninger, uden at skulle konfronteres med hverken positive eller negative bedømmelser fra samfundet.

3.2 Til de rammebetingelser, der virkelig er med til at præge, hvordan man tilrettelægger sit liv, hører også, ud over forskellige former for infrastruktur i et lands pasningsordninger, den samfundsmæssige indstilling over for såvel erhvervsaktive mødre som fædre, der helliger sig arbejdet i familien. Hvordan arbejdsmarkedsparterne forholder sig til disse spørgsmål er også meget afgørende for den samfundsmæssige holdning. Erfaringerne fra

de skandinaviske lande og Tyskland har vist, at det kan være nyttigt, hvis de finansielle overførselsydelse, som f.eks. raterne for forældreorlovsbetaling først kommer familierne i hænde, eller at overførselsindkomsten først sættes op, hvis også faderen i en periode påtager sig pasningen af sit barn. Herved opnår fædrene en juridisk ramme, så de har nemmere ved for en kortere periode at påtage sig børnepasningen. Mødrene får herved mulighed for at vende tidligere tilbage til arbejdsmarkedet.

3.3 EØSU understreger, at det ikke er tilstrækkeligt at justere lidt hist og her for at ændre den dobbeltbelastning, kvinder på arbejdsmarkedet oplever, når de vil forene familie, arbejde og privatliv. Det bør snarere være en målsætning at finde nye måder at tilrettelægge den principielle fordeling mellem mænd og kvinder af det ubetalte arbejde uden for arbejdspladsen, som børneopdragelse, pasning af slægtninge og husholdningen. Mænd skal på lige fod med deres partner indgå i en ordentlig fordeling af byrderne. Det kræver en gennemgribende bevidstheds- og strukturændring.

4. Støtteforanstaltninger fra arbejdsmarkedets parter til at forene familie, arbejde og privatliv på virksomhedsniveau

4.1 Den demografiske udvikling og de dermed forbundne ændringer har stor betydning for såvel arbejdstagere som arbejdsgivere. Arbejdsmarkedets parter udgør på alle planer en vigtig hjælp til forbedring af arbejdets forenelighed med familie og privatliv.

4.2 Forudsætningen for, at virksomhedernes politik til sikring af balance mellem familie- og arbejdsliv kan lykkes, er en personalepolitik, der i lige så høj grad tager hensyn til og afbalancerer virksomhedens behov som de enkelte arbejdstageres fundamentale opgaver uden for virksomheden, deres familiemæssige ansvar og private behov. De enkelte medlemsstater må som grundlæggende forudsætning sørge for:

- en god infrastruktur på børnepasningsområdet, som dækker de eksisterende behov, til såvel de helt små som større børn
- et tilstrækkeligt udbud af tjenesteydelser af god kvalitet til pasning og pleje af ældre og handicappede personer
- rimelige arbejdsvilkår
- tiltag, der sikrer, at orlov og nedsat arbejdstid til pleje af mindreårige og afhængige personer ikke berører fremtidige ydelser
- kvalificeret personale, der modtager en rimelig løn.

Arbejdstagere, virksomheder, staten og samfundet drager i lige høj grad nytte af en altomfattende infrastruktur.

4.3 Det spektrum af personalepolitiske tiltag, som til dels også aftales af arbejdsmarkedsparterne, og omsættes i virksomhederne, omfatter

- indførelse af arbejdstidsmodeller, som er innovative, men ikke forbundet med ulemper (opsplitning af arbejdstiden, samling af mange små opgaver), fjernarbejde, orlov og arbejdstidskonti,
- den retlige sikkerhed ved stabile beskæftigelseskontraktforhold,
- mulighed for kontakt med virksomheden under forældreorlov,
- støtteforanstaltninger ved tilrettelæggelse af børnepasning i form af børnehaver i tilknytning til arbejdspladsen, køb af børnepasningspladser, finansielle støttemuligheder,
- støtte i forbindelse med pasning af ældre eller plejekrævende familiemedlemmer,
- støtte til personlig udvikling,
- støtte til reintegration efter nedsat arbejdstid og orlov med henblik på pleje af mindreårige og afhængige personer.

4.4 På den måde tages der også højde for såvel virksomhedernes som arbejdstagernes målsætning om gennem skræddersyede og fleksibelt anlagte deltidsarbejdsmodeller at gøre det lettere for alle involverede parter at forene arbejde, familie og privatliv. Dette mål nås ikke, hvis deltidsarbejde ikke vælges på frivilligt grundlag. EØSU mener, at det er absolut nødvendigt, at også de mandlige arbejdstagere i højere grad påtager sig deltidsarbejde, når familiens behov gør det nødvendigt, at en af forældrene vælger denne arbejdsform. På den måde kan de i praksis vise, at forpligtelserne uden for arbejdspladsen i parforholdet og i familien ikke blot er en kvindeopgave, men derimod en opgave, der bør deles og varetages i fællesskab

4.5 Arbejdsmarkedets parter kan bidrage med svar på spørgsmålet om, hvordan forældre kan realisere det livsmønster, de ønsker. Det har i virksomhederne vist sig at være en god ide at tilbyde kvinder på barsel særlige tilbud om på frivilligt grundlag at holde kontakten til virksomheden ved lige som ferie- og sygeafløser eller også ved at blive indbudt til personalefester, så det bliver nemmere for mødrene at vende tilbage på arbejde efter en familiefase. EØSU gør opmærksom på, at beskyttelsesforskrifterne for gravide samt mødre og fædre på orlov absolut skal overholdes og heller ikke må omgås gennem indirekte diskriminering.

4.6 Desuden kan forældrene få støtte til at organisere børnepasning. Forskellige virksomheder tilbyder deres medarbejdere formidling af dagplejemødre, vuggestuepladser og i nødstilfælde også pasning af syge børn. Nogle virksomheder forsøger også gennem målrettede foranstaltninger som f.eks. at give fri på barnets fødselsdag at få de mandlige medarbejdere til at påtage sig flere familiære pligter og tilbringe mere tid med deres børn. Virksomheder, der gør det, fortjener støtte. I de fleste tilfælde modtager forældrene imidlertid ingen støtte i praksis. Med en sådan adfærd — og især, hvis den oven i købet er ulovlig — skader virksomheden sig selv, da det går ud over arbejdsklimaet og medarbejdernes motivation.

4.7 EØSU henviser til videnskabelige undersøgelser fra Prognos AG, ifølge hvilke gennemførelsen af tiltag, som tager sigte på at fremme arbejdstagernes berettigede krav, hvad angår familie- og privatliv, fører til en driftsøkonomisk gevinst for virksomheden, fordi sådanne personalepolitiske redskaber reducerer fravær og øger medarbejdernes tilknytning, motivation og effektivitet. Derudover gør en sådan personalepolitik arbejdspladsen mere attraktiv, navnlig hvis den letter muligheden for kvindelige arbejdstagere med familie for at gøre karriere og blive i en ledende stilling. En sådan virksomhedskultur sikrer oven i købet et godt arbejdsklima og virker positivt på virksomhedens placering i den pågældende region.

4.8 EØSU påpeger, at man i forbindelse med indførelsen af fleksible arbejdstidsmodeller skal tage hensyn til flexicurity-strategien. Inden for rammerne af Lissabon-strategien tilbyder flexicurity en integreret indfaldsvinkel til en arbejdsmarkedsreform, som fremmer den nødvendige eller ønskede fleksibilitet og samtidig indeholder den nødvendige grad af sikkerhed og mulighed for planlægning for de berørte parter. Med en sådan fleksibilitet, som arbejdsmarkedets parter har forhandlet sig frem til, bør der tilstræbes en win-win situation for virksomheder og (kvindelige) arbejdstagere. Der skal tages højde for såvel virksomhedernes tilpasning til markedskravene som arbejdstagernes stigende interesse for fleksibilitet, f.eks. med henblik på arbejdstidens tilrettelæggelse, så der bedre kan tages hensyn til familiemæssige og andre private interesser uden for virksomheden. I den forbindelse skal sikkerheden beskyttes, og en forringelse af arbejdsrelationerne undgås. Det er her hensigtsmæssigt med individuelle og behovsafstemte løsninger, som arbejdsmarkedets parter normalt forhandler sig frem til. EØSU understreger, at der i flexicurity-debatten skal skabes større opmærksomhed omkring det forhold, at mænd og kvinder ikke er berørt på samme måde ⁽⁶⁾.

4.9 Jo stærkere de enkelte midler til at forene arbejde, familie og privatliv opfattes i virksomhedens verden, desto mere vellykket bliver balancen mellem arbejde, familie og privatliv. Gennemførelsen på nationalt plan skal derfor tillægges mest mulig betydning.

⁽⁶⁾ Jf. tillige EØSU's sonderende udtalelse af 12.7.2007 om »Flexicurity (dimensionen intern fleksibilitet — overenskomstforhandlinger og den sociale dialogs rolle som midler til regulering og reform af arbejdsmarkedet)«, ordfører: Thomas Janson (EUT C 97 af 28.4.2007).

4.10 EØSU mener, at konkurrencer mellem virksomhederne, som støttes af arbejdsmarkedets parter, kan være et egnet middel til PR-kampagner for familie- og kvindevenlig praksis, og opfordrer til, at de efterlignes. Nye innovative midler som

- indretning af legeværelser til medarbejdernes børn,
- børnehaver i tilknytning til virksomheden og
- generationsnetværk i virksomheden, der koordinerer frivillige opgaver som f.eks. henvendelser til offentlige instanser og indkøb, der foretages af pensionerede medarbejdere for yngre kolleger, som har en familie at passe,

præsenteres for den brede offentlighed i form af konkurrencer, virksomhederne imellem.

4.11 I den forbindelse er det forståeligt nok, at de fleste små og mellemstore virksomheder, som udgør hovedparten af virksomhederne i EU, ikke har midlerne til sådanne attraktive tilbud, og på den baggrund bør der overvejes konkrete skatteincitamenter. Netop i de små og mellemstore virksomheder er de tætte sociale kontakter en garant for, at de berørte parter indbyrdes bliver enige om individuelle, praktiske og øjeblikkelige løsninger for de enkelte medarbejdere. Derudover findes der den mulighed, at flere mindre virksomheder i en region går sammen med de lokale myndigheder, borgerforeninger og ikke-statslige organisationer med henblik på fælles tilbud, så såvel virksomhederne som deres regionale etableringsområde får øget værdi.

5. Praktisk gennemførlige initiativer på regionalt og lokalt plan

5.1 For at forbedre rammebetingelserne på en praktisk og realistisk måde, så man bedre kan forene arbejde, familie og privatliv, er det hensigtsmæssigt, at de forskellige lokale parter indbyrdes koordinerer deres strategi. Derfor opfordrer EØSU arbejdsmarkedets parter til initiativer på regionalt og lokalt plan, så de involverede aktører (virksomheder, samarbejdsudvalg, forældreråd, trossamfund, sportsklubber, byrådsmedlemmer osv.) i byerne og kommunerne kan mødes, med det mål i fællesskab at tilrettelægge de lokale, daglige omgivelser på en måde, så de erhvervsmæssige, familiære og private interesser bedst muligt tilgodeses. Forandringer på stedet indebærer umiddelbar, praktisk bistand for alle berørte parter. De forskellige lokale aktørers aktionsområde er meget alsidigt og åbent for alle former for kreative idéer. Her en liste over konkrete eksempler, som sagtens kan suppleres med andre initiativer:

- oprettelse af byens egen webside, som informerer om de tilbud, der henvender sig direkte til familier,
- oprettelse af databaser til formidling af børnepasningsordninger,

- kontaktformidling af reservebedsteforældre så børnefamilier uden bedsteforældre kan mødes med ældre mennesker uden familie,
- følge børnene i skole,
- bistand til frivillige organisationer og frivillige, som påtager sig børnepasning i deres fritid,
- workshops om familievenlig udvikling af bymiljøet for at stoppe børnefamiliernes udvandring,
- mentorprogrammer for familiefædre, der arbejder på deltid,
- ændring af skolebussernes køreplaner, så det bliver nemmere for forældrene at koordinere starten på hhv. skole- og arbejdsdag,
- fleksible åbningstider i børnehaver,
- virksomhedsarrangementer om balance i familie- og arbejdsliv, hvor virksomhederne præsenterer deres familievenlige personalepolitik for offentligheden,
- sikre, at alle kommunale afgørelser er børnevenlige.

6. Børnepasningsordninger og pleje af ældre familiemedlemmer

6.1 EØSU påpeger, at det i Kommissionens anden situationsrapport fra medio december 2006 ⁽⁷⁾ om gennemførelse af Lissabon-strategien pointeres, at det i flere medlemsstater er et problem at skaffe børnepasningsordninger, som folk har råd til. Derfor opfordres medlemsstaterne til, i overensstemmelse med deres egne mål, at tilbyde flere pasningspladser, der er tilgængelige for alle.

6.2 Desuden besluttede Det Europæiske Råd i Barcelona ⁽⁸⁾ i 2002, at der i medlemslandene i år 2010 skulle være pasningsgaranti for 90 % af børnene i alderen fra tre år til skolestart og for 33 % af børnene under tre år.

6.3 Netop i forbindelse med kvinders og mænds forandrede kønsroller er det vigtigt, at arbejdsmarkedets parter gør det klart, at det ikke går ud over børns udvikling, at moderen er udearbejdende, eller at faderen går hjemme.

⁽⁷⁾ KOM(2006) 816 endelig, »Meddelelse fra Kommissionen til Det Europæiske Råds forårstopmøde om gennemførelse af den fornyede Lissabon-strategi for vækst og beskæftigelse »Et gennemførelsesår«.

⁽⁸⁾ Formandskabets konklusioner: Det Europæiske Råd i Barcelona den 15.-16. marts 2002.

6.4 På baggrund af den brede vifte af pasningsmuligheder for børn under tre år i de enkelte medlemslande anbefaler EØSU udtrykkeligt, at hver enkelt medlemsstat sætter sig nogle konkrete, kvantificerede mål for pasningsinfrastrukturen for børn under tre år. For at sikre balancen mellem familie og arbejdsliv, bør mindst 33 % af alle børn under tre år i 2010 have plads i en institution, eller hos en kvalificeret dagplejemor.

6.5 EØSU mener, det er nødvendigt, at udvidelse af børnepasningsfaciliteterne fremover prioriteres højere i EU-medlemsstaterne, og at der gennemføres politiske tiltag for at sætte skub i og støtte denne udvikling.

6.6 Med udtalelsen »Familien og den demografiske udvikling«⁽⁹⁾ har EØSU klart gjort opmærksom på de demografiske ændringer i EU og de konsekvenser, de har for familierne. Stigningen i den forventede levetid kan for mange mennesker betyde forbedret livskvalitet. Den længere levetid medfører imidlertid også, at flere og flere mennesker fremover må tage sig af ældre familiemedlemmer samtidig med, at de arbejder. Der skal derfor fokuseres mere på udvidelsen af tjenesteydelser på plejeområdet, så pårørende, der passer et familiemedlem, kan aflastes.

6.7 På dette område kan det være en opgave for arbejdsmarkedets parter at indhente oplysninger om redskaber, som i

praksis har bevist deres formåen. Det kan f.eks. være nødvendigt tilpasse af arbejdstiden med meget kort varsel, så den passer til et, som oftest, akut opstået plejebest. En indretning af arbejdspladsen, der letter opgaven for den arbejdstager, der har et familiemedlem i pleje, dvs. at medarbejderen kan kontaktes telefonisk og har computer- og internetadgang, så pasningsproblemer kan løses, og at der stilles informationsmateriale til rådighed om de organisatoriske, finansielle og juridiske aspekter i den pågældende plejesituation.

7. Vejen frem

7.1 EØSU mener, at forenelighed mellem arbejdsliv og familieliv er uløseligt forbundet med opnåelse af ligestilling mellem kønnene, og at de resultater, arbejdsmarkedsparterne søger på dette område, når de er opnået, vil underbygge denne forenelighed. For at forenelighed mellem arbejdsliv og familieliv kan blive en realitet, må denne præsenteres som noget normalt og nødvendigt i skolernes uddannelsesprogrammer.

7.2 EØSU anmoder Rådet, Europa-Parlamentet og Kommissionen om i deres fremtidige arbejde at tage hensyn til og støtte forslagene i denne sonderende udtalelse, så der skabes bedre balance mellem arbejde, familie og privatliv i Europa.

Bruxelles, den 11. juli 2007

Dimitris DIMITRIADIS

Formand for

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg

⁽⁹⁾ Jf. EØSU's udtalelse af 14.3.2007 om »Familien og den demografiske udvikling«, ordfører: Stéphane Buffetaut (EUT C 161 af 13.7.2007).