

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl Socialinių partnerių vaidmens derinant profesinę veiklą, šeiminių ir asmeninių gyvenimą

(2007/C 256/19)

2007 m. vasario 13 d. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas gavo ES Tarybai pirmininkausiančios Portugalijos laišką su prašymu pateikti tiriamąją nuomonę dėl *Socialinių partnerių vaidmens derinant profesinę veiklą, šeiminių ir asmeninių gyvenimą*.

Užimtumo, socialinių reikalų ir pilietybės skyrius, kuris buvo atsakingas už Komiteto darbo šiuo klausimu organizavimą, 2007 m. birželio 18 d. priėmė savo nuomonę. Pranešėjas Peter Clever.

437-ojoje plenarinėje sesijoje, įvykusioje 2007 m. liepos 11-12 d. (2007 m. liepos 11 d. posėdis), Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas priėmė šią nuomonę 145 nariams balsavus už ir 4 susilaikius.

1. Kontekstas

1.1 Europos valstybių ir vyriausybės vadovai, atsižvelgdami į Lisabonos strategiją, susitarė iki 2010 m. padidinti moterų užimtumo rodiklius iki 60 procentų. Šis tikslas patvirtintas integruotose gairėse (17-oji gairė), kurios buvo priimtos 2005 m. kaip pagrindinė Lisabonos strategijos naujo valdymo mechanizmo dalis.

1.2 Bus galima greičiau ir darniau pasiekti aukštus Lisabonos strategijos augimo, užimtumo ir konkurencingumo tikslus, jei, nepaisant dėl demografinių procesų darbingo amžiaus žmonių mažėjimo, ateinančiame dešimtmetyje pavyks ir toliau didinti dirbančiųjų skaičių ES ir kelti jų kvalifikaciją. Šiuo metu susidarė palanki padėtis gerokai padidinti moterų užimtumą, nes dabartinė jaunų moterų karta nori dirbti ir yra labiau išsilavinusi. Būtina šalinti dar pasitaikančias kliūtis šioje srityje.

1.3 Siekdamas šio tikslo, ES valstybės narės susitarė:

- imtis ryžtingų priemonių moterų užimtumui didinti ir mažinti atotrūkį tarp lyčių užimtumo, nedarbo ir darbo užmokesčio srityse; ir
- siekti didesnio darbo ir asmeninio gyvenimo suderinamumo bei suteikti prieinamas ir įperkamas vaikų priežiūros įstaigų paslaugas, taip pat kitas globos įstaigų paslaugas (18-oji gairė).

1.4 Pirmininkaujanti Portugalija paprašė Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto parengti tiriamąją nuomonę dėl socialinių partnerių vaidmens derinant profesinę veiklą, šeiminių ir asmeninių gyvenimą.

1.5 Europos socialinių partnerių nuomone, profesinės veiklos, šeiminio ir asmeninio gyvenimo suderinamumas yra labai svarbus indėlis siekiant ekonomikos augimo, gerovės ir konkurencingumo Europoje.

1.6 Be to, profesinės veiklos, šeiminio ir asmeninio gyvenimo suderinamumas yra vienas iš Europos Komisijos 2006 m. ⁽¹⁾ kovo mėn. priimtų moterų ir vyrų lygybės gairių prioritetų. Siekiant profesinės veiklos, šeiminio ir asmeninio gyvenimo suderinamumo, Komisija gairėse numato tris esminius dalykus:

1. skatinti lanksčią moterų ir vyrų darbo laiko sistemą;

2. plėsti priežiūros paslaugas;

3. taikyti geresnę derinimo politiką tiek moterims, tiek vyrams.

1.7 2006 m. spalio 12 d. paskelbdama komunikatą „Europos demografijos ateitis: iššūkį paversti galimybe“, apie kurį jau buvo minėjusi integruotose gairėse, Europos Komisija, remdamasi Europos Bendrijos sutarties 138 str., pradėjo pirmą konsultacijų su socialiniais partneriais dėl profesinės veiklos, šeiminio ir asmeninio gyvenimo suderinamumo etapą.

1.8 Pirmoje konsultacijų dalyje Komisija pabrėžia profesinės veiklos, šeiminio ir asmeninio gyvenimo suderinamumo svarbą. Būtina didinti moterų užimtumą atsižvelgiant į demografinę raidą ir jos daromą poveikį socialinės apsaugos sistemoms. Be to, pabrėžiamas suderinamumo vaidmuo siekiant Komisijos numatytų Lisabonos tikslų.

1.9 Europos socialiniai partneriai savo atsakymuose Komisijai akcentuoja šeimos ir profesinės veiklos suderinamumo klausimo svarbą, visų pirma atkreipdami dėmesį į dar nepakankamą moterų dalyvavimą darbo rinkoje ir į gyventojų senėjimą. Jie remia 2002 m. Europos Vadovų Tarybos Barselonoje numatytų vaikų priežiūros plėtojimo tikslų įgyvendinimą ir mano, kad lyčių lygybės gairėse numatyti trys esminiai punktai būtų naudingi tikslams pasiekti. Be to, socialiniai partneriai pabrėžia, kad profesinės veiklos, šeiminio ir asmeninio gyvenimo suderinamumo bei vyrų ir moterų lygių galimybių darbinėje veikloje klausimams turi būti teikiamas pagrindinis dėmesys politinių

⁽¹⁾ COM(2006) 92 galutinis

debatų metu, ypač atsižvelgiant į demografinę raidą. Todėl ypatingą dėmesį reikia skirti lyčių vaidmenų stereotipų šalinimui, kadangi priešingu atveju bus sunku pasiekti pažangą.

1.10 Socialiniai partneriai (BUSINESSEUROPE/UEAPME, CEEP ir ETUC) ⁽²⁾ 2005 m. priėmė veiksmų metmenis lyčių lygybės srityje ⁽³⁾ siekdami pagerinti vyrų ir moterų lygias galimybes darbinėje veikloje. Prie pagrindinių keturių sričių, kuriose valstybių narių socialiniai partneriai vykdytų veiklą iki 2010 m., aiškiai priskirtinas šeiminių gyvenimo ir profesinės veiklos suderinamumas. Ministrų Taryba pasirinko teisingą sprendimą, ketindama priskirti darbo laiko organizavimą, kuris yra labai svarbus derinant šeiminių gyvenimą ir profesinę veiklą socialiniams partneriams, kad būtų rasti praktiški sprendimai visiems suinteresuotiems subjektams.

1.11 Padėdami gerinti darbo sąlygas, socialiniai partneriai gali pagerinti šeimų padėtį. Jiems tenka pagrindinis vaidmuo šiame kontekste. Šie veiklos metmenys yra dar vienas socialinių partnerių indėlis įgyvendinant Lisabonos strategiją. Kadangi dar pasitaikančių darbo rinkos pusiausvyros pažeidimų priežastys sudėtingos ir tarpusavyje susijusios, Europos socialiniai partneriai įsitikinę, kad norint sėkmingai spręsti problemas būtina taikyti integruotą strategiją, skatinančią lyčių lygybę. Tam reikia derinti šeiminių gyvenimą ir profesinę veiklą.

1.12 Nors pastaraisiais metais kai kurių įmonių pastangos derinti šeiminių gyvenimą ir profesinę veiklą suintensyvėjo ir palankios sąlygos šeimoms tapo neatskiriama jų personalo politikos ir įmonės filosofijos dalimi (tą rodo ir pirmoji bendra socialinių partnerių susitarimo ataskaita, paskelbta 2007 m. vasario mėn.), dar pasitaiko trūkumų, kuriuos toliau turi šalinti įmonės, socialiniai partneriai ir valstybės narės. ⁽⁴⁾

1.13 Lygių galimybių darbo vietoje koncepcija, iniciatyvų, skatinančių profesinės veiklos ir šeiminių gyvenimo suderinamumą ir lygių galimybių firmos valdymo modelio sukūrimas yra dalis įmonių socialinės atsakomybės (ĮSA) koncepcijos, skatinančios jas kurti geros praktikos pavyzdžius ir darbuotojų atžvilgiu elgtis atsakingai.

⁽²⁾ BUSINESSEUROPE (buvusi UNICE) yra Europos pramoninkų ir darbdavių konfederacijų sąjunga, UEAPME yra Europos amatų, mažųjų ir vidutinių įmonių asociacija, CEEP — Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, ir bendrojo ekonominio intereso įmonių centras, ETUC — Europos profsąjungų konfederacija.

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

⁽⁴⁾ Žr. 2007.3.14 d. tiriamąją nuomonę dėl Gyventojų senėjimo poveikio ekonomikai ir biudžetui, pranešėja: Susanna Florio (OL C 161, 2007 7 13).

2. Padėties analizė

2.1 Šeimos struktūra veikiama socialinių permainų smarkiai pakito ir atsirado įvairių jos formų. Profesinės veiklos, šeiminių ir asmeninio gyvenimo suderinamumo siekianti politika privalo atsižvelgti į visus esamus šeimos modelius, pvz., vieniši tėvai, įtėvių šeimos (kuriose kiekvienas iš sutuoktinių turi vaikų iš ankstesnių santuokų), nevedę vyrai ar netekėjusios moterys, išsiskyrę tėvai, tėvai, auginantys įvaikintus vaikus, dirbantys studentai, tos pačios lyties atstovų partnerystė, vieniši žmonės. Daugėjant vyresnio amžiaus ir senų žmonių, didėja ir priežiūros paslaugų šeimoje ir už šeimos ribų poreikis.

2.2 Palyginti su vyrais, moterims greta profesinės veiklos tenka daugiau tvarkyti namų ūkį ir šeimos reikalus, todėl jos dažniau išgyvena stresines situacijas, jas nuolat slegia pernelyg didelė darbų našta. To neišvengia nei ūkininkaujantys, nei savarankiškai dirbančios moterys. Dėl šių sąlygų moterys dažnai jaučiasi priverstos priimti pasiūlymus dirbti ne visą darbo dieną, o tai reiškia mažesnes pajamas, menkesnę pensiją ir ne tokias palankias karjeros galimybes. Šeiminių gyvenimo ir profesinės veiklos suderinamumas yra svarbi priemonė siekiant moterų ir vyrų, taip pat moterų, turinčių vaikų ir jų neturinčių, lygybės.

2.3 Būtent todėl, kad problemos ir jų sprendimo galimybės skiriasi ne tik valstybėse narėse, bet ir regionuose, netgi įmonėse, nėra bendro sprendimo, kuris visiems tiktų. EESRK mano, kad šiuo atveju priimant sprendimus gali labai padėti socialinių partnerių kompetencija. Socialiniai partneriai, turintys savo struktūras pavienėse šalyse, dėdami pastangas šeiminių gyvenimo ir profesinės veiklos suderinamumo srityje, gali daryti įtaką darbuotojų gyvenimui.

2.4 Nors apsisprendimas turėti vaikų ar jų neturėti iš esmės yra asmeninis reikalas, kaip ir apsisprendimas šeimoje rūpintis giminaičiais arba kitais neigaliais ar pagyvenusiais artimaisiais, šių sprendimų poveikį jaučia visa visuomenė. Mažėjantis gimstamumas reiškia, kad vėliau trūks specialistų ir vadovų, klientų, darbuotojų, verslininkų, mokslininkų ir tyrinėtojų, taigi, neigiamas pasekmes pajus visa visuomenė ⁽⁵⁾. Todėl valstybė turėtų būti atsakinga pirmiausia už šiuos veiksnius:

— materialinę ir finansinę paramą (piniginės išmokos, svarbių veiksmų įvertinimas apskaičiuojant senatvės pensiją),

⁽⁵⁾ Žr. EESRK 2007.3.14 d. tiriamąją nuomonę dėl šeimos ir demografinės raidos, pranešėjas Stéphane BUFFETAUT (OL C 161, 2007 7 13).

- paramos infrastruktūrą (vaikų priežiūra, mokykla ir popamokinė veikla, užklausinė veikla ir atostogų bei laisvalaikio programos, kurias siūlo savanorių organizacijos, pagalba, teikiant ambulatorinės priežiūros paslaugas),
- tinkamas vaiko priežiūros atostogas motinoms ir tėvams (taip pat įvaikinimo atvejais),
- šeimai palankią darbo aplinką.

2.5 Komisijos nuomone, lankstus darbo laiko reguliavimas yra svarbus norint išnaudoti visą darbingo amžiaus žmonių potencialą, todėl jis turėtų būti taikomas vienodai moterims ir vyrams, teisinė bazė yra tam palanki. Tačiau kur kas daugiau moterų nei vyrų naudojami tokia sistema, tai pažeidžia lyčių pusiausvyrą ir kenkia moterų padėčiai darbe ir jų ekonominei nepriklausomybei. Todėl vyrai turėtų būti labiau nei iki šiol skatinami imtis šeimos pareigų, visų pirma imti vaikų priežiūros bei tėvystės atostogas, ir sąžiningai, partnerystės pagrindu dalytis su moterimis neapmokamo darbo namuose ir vaikų bei artimųjų priežiūros našta.

3. Vaidmenų modeliai

3.1 Vykstant visuomenės permainoms labai pakilo moterų kvalifikacija, tuo pačiu pasikeitė moterų vaidmuo ir lūkesčiai. Jaunos moterys Europoje šiandien turi aukštesnę kvalifikaciją nei jų bendraamžiai vyrai ir profesinę veiklą laiko neatsiejama savo gyvenimo dalimi. Pakilus moterų kvalifikacijos lygiui, turėtų sumažėti vyrų ir moterų vidutinio darbo užmokesčio skirtumai. Dabartiniai darbo užmokesčio skirtumai daugiausia susidaro dėl to, kad dauguma moterų dirba ne visą darbo dieną, daro ilgesnes darbinės veiklos pertraukas ir todėl turi mažiau profesinės patirties, be to, mažiau moterų eina vadovaujamas pareigas ir vyresnio amžiaus moterų kvalifikacija yra žemesnė. Nors pagal kolektyvines sutartis sudaromomis darbo užmokesčio lentelėmis kaip tik siekiama užtikrinti, kad moterys ir vyrai už tą patį darbą ir būdami vienodai kvalifikuoti gautų tą patį užmokesį, darbo užmokesčio skirtumai dar išlieka. Be to, norint garantuoti tikrą individualios gyvenimosi pasirinkimo laisvę, reikia, kad visuomeninės sąlygos leistų moterims ir vyrams pasirinkti tokią gyvenimą, kuri atitiktų jų norus, nepatiriant teigiamo ar neigiamo jų pasirinkimo vertinimo visuomenėje.

3.2 Be šalies vaikų priežiūros paslaugų infrastruktūros, prie sąlygų, daugiausia nulemiančių gyvenimosi pasirinkimą, prideda ir visuomenės požiūris į dirbančius mamas ir tėvus, pasi-

renkančius šeimą. Socialinių partnerių pozicija šioje srityje taip pat formuoja visuomenės požiūrį. Skandinavijos šalių ir Vokietijos patirtis parodė, kad gali būti naudinga taikyti sąlygą, numatančią, kad išmokos bus mokamos, pvz., dalis pašalpos už vaiko priežiūrą, arba pašalpa bus didinama tik tuo atveju, jei ir tėvas skirs tam tikrą laiką savo vaiko priežiūrai. Tokiu būdu tėvams sudaroma teisinė bazė, kuria remiantis jiems lengviau tam tikrą laikotarpį skirti vaikų auklėjimui. Ši sistema suteikia galimybę moterims anksčiau sugrįžti į profesinę aplinką.

3.3 EESRK pabrėžia, kad norint palengvinti dvigubą dirbančių moterų našta ir siekiant suderinti profesinę veiklą ir šeiminių bei asmeninių gyvenimą nepakaks pakeisti kai kuriuos parametrus. Daug tiksliau būtų pertvarkyti neapmokamo darbo už profesinės veiklos ribų, pvz., vaikų auklėjimo, artimųjų priežiūros, namų ūkio tvarkymo pasidalijimą tarp moterų ir vyrų. Būtina skatinti vyrus dalytis našta tikros partnerystės pagrindu. Tai reikalauja gilių sąmonės ir struktūrinių pokyčių.

4. Socialinių partnerių paramos priemonės įmonėse derinant profesinę veiklą, šeiminių ir asmeninių gyvenimą

4.1 Demografinė raida ir su ja susiję pokyčiai daro didelį poveikį tiek darbuotojams, tiek darbdaviams. Socialiniai partneriai visais lygmenimis atlieka svarbų vaidmenį gerinant profesinės veiklos, šeiminių ir asmeninio gyvenimo suderinamumą.

4.2 Personalo politika, atsižvelgianti į įmonės poreikius ir į kiekvieno darbuotojo pareigas už įmonės ribų, šeiminių atsakomybę ir asmeninius poreikius yra suderinamumo politikos pagrindas įmonėse. Valstybės narės turi garantuoti:

- gerą, dabartinius poreikius atitinkančią vaikų (tiek mažų, tiek vyresnio amžiaus) priežiūros infrastruktūrą;
- pakankamą ir aukštos kokybės vyresnių ir neigalių žmonių priežiūros paslaugų pasiūlą,
- tinkamas darbo laiko organizavimo sąlygas,
- priemones, užtikrinančias, kad dėl atostogų ar darbo ne visą darbo dieną, kai reikia pasirūpinti vaikais ir asmenimis, kuriems būtina globa, nesumažės būsimos išmokos;
- kvalifikuotą personalą, kuriam už darbą turi būti deramai atlyginama.

Plati infrastruktūra vienodai naudinga darbuotojams, įmonėms, valstybei ir visuomenei.

4.3 Personalo politikos priemonės, kuriomis gali naudotis įmonės ir dėl kurių iš dalies susitarė socialiniai partneriai:

- darbo laiko modelių įdiegimas, kurie nors ir nauji, tačiau neturi būti nepalankūs darbuotojams (pvz., suskaidytas darbo laikas, skiriama daug smulkių užduočių), nuotolinis darbas, metinės atostogos tam tikram tikslui ir darbo laiko skaičiavimas,
- stabilios darbo sutarties teisinis saugumas,
- galimybės palaikyti ryšius su įmonėmis vaikų priežiūros atostogų laikotarpiu,
- paramos priemonės organizuojant vaikų priežiūrą, pavyzdžiui, steigiant įmonių vaikų darželius, išperkant vietas, skiriant finansinę paramą,
- parama rūpinantis vyresnio amžiaus artimaisiais ar slaugos reikalaujančiais šeimos nariais,
- parama asmenybės ugdymui,
- parama grįžus į darbą pasibaigus darbo ne visą darbo dieną laikotarpiui arba po vaiko priežiūros ir asmenų, kuriems reikalinga globa, priežiūros atostogų.

4.4 Taip einama ir tikslo link — tinkamai pritaikytomis ir labai lanksčiomis darbo laiko sąlygomis, atsižvelgiant į darbuotojų ir įmonių interesus padėti visiems suinteresuotiesiems suderinti profesinę veiklą, šeiminių ir asmeninių gyvenimą. Tačiau siekti šio tikslo nepadeda darbas ne visą dieną, jei jis pasirenkamas ne laisvu asmens apsisprendimu. EESRK nuomone, būtina skatinti dirbančius vyrus dažniau priimti pasiūlymus dirbti ne visą dieną, jei dėl padėties šeimoje vienas iš tėvų turi dirbti ne visą dieną. Taip jie gali praktiškai parodyti, kad su darbu nesusiję išsipareigojimai partnerystėje ir šeimoje yra ne vien tik moterų užduotis, ją reikėtų atsakingai dalytis ir kartu atlikti.

4.5 Socialiniai partneriai gali padėti tėvams apsispręsti, kokio gyvenimo modelio jie nori ir kaip jie galėtų jį įgyvendinti. Kai kuriose įmonėse yra specialios programos motinoms vaikų priežiūros atostogų metu, suteikiančios galimybę palaikyti ryšį su savo darbovieta pavaduojant atostogaujančius ar sergančius kolegas. Tokios programos yra naudingos padedant dėl šeiminių priežasčių savo karjerą pertraukusioms motinoms sugrįžti į darbą. EESRK pabrėžia, kad būtina griežtai laikytis galiojančių teisės aktų, ginančių nėščiąsias, motinas ir tėvus vaiko priežiūros laikotarpiu, kad jie nebūtų apėinami netiesiogiai diskriminuojant motinas ir tėvus.

4.6 Be to, tėvai gali pasinaudoti parama organizuojant vaikų priežiūrą. Vienos įmonės siūlo savo darbuotojams pagalbą ieškant vaikų auklės ar vietų darželyje bei skubią priežiūrą vaikui susirgus. Kitos įmonės bando tikslingomis priemonėmis, pvz., suteikdamos išėginę dieną per vaiko gimtadienį, skatinti darbuotojus vyrus imtis darbo šeimoje ir daugiau laiko praleisti su vaikais. Įmonės, kurios taip elgiasi, vertos paramos. Tačiau dažniausiai tėvams praktiškai nepadedama. Toks elgesys, juo labiau tais atvejais, kai jis yra neteisėtas, kenkia pačiai įmonei, nes daro neigiamą įtaką darbo aplinkai ir darbuotojų motyvacijai.

4.7 EESRK atkreipia dėmesį į Prognos AG atliktus mokslinius tyrimus, kurie rodo, kad įmonėms apsimoka taikyti priemones, tenkinančias teisėtus darbuotojų šeiminių ir privataus gyvenimo interesus, nes šie personalo politikos įrankiai mažina neatvykimą į darbą, didina darbuotojų įtrauktį, motyvaciją ir našumą. Be to, tokia personalo politika didina darbo vietos patrauklumą, ypač jei padeda dirbančioms motinoms siekti vadovaujamų pareigų ir jose likti. Tokia įmonės kultūra užtikrina gerą atmosferą darbe ir yra teigiamas veiksnys skatinti verslą regione.

4.8 EESRK pažymi, kad įvedant lanksčius darbo laiko modelius, reikėtų atsižvelgti į lankstumo ir užimtumo saugumo koncepciją. Lankstumas ir užimtumo saugumas Lisabonos strategijos kontekste vaidina pagrindinį vaidmenį, kadangi tai yra integruota darbo rinkos reformos pradžia, skatinanti būtiną ar norimą lankstumą ir kartu jį siejanti su reikiamu saugumu ir galimybe planuoti visiems suinteresuotiesiems. Socialinių partnerių išsiderētu lankstumu siekiama abipusės naudos tiek įmonėms, tiek darbuotojams. Turi būti atsižvelgiama į būtinybę įmonėms prisitaikyti prie rinkos poreikių ir į kylančius darbuotojų lankstumo poreikius, pvz., taip organizuoti darbo laiką, kad būtų atsižvelgiama į pareigas šeimai ir į asmeninio gyvenimo poreikius už įmonės ribų. Šiuo atveju tikslingi individualūs ir asmeninius poreikius tenkinantys sprendimai, dėl kurių privalo susitarti socialiniai partneriai. EESRK pabrėžia, jog diskusijose dėl lankstumo ir užimtumo saugumo turėtų būti daugiau dėmesio skiriama tai aplinkybei, kad šis klausimas nevienodai paliečia vyrus ir moteris ⁽⁶⁾.

4.9 Profesinės veiklos, šeiminių ir asmeninio gyvenimo suderinamumas bus tuo sėkmingesnis, kuo daugiau suderinamumo priemonių bus taikoma įmonių kasdienybėje. Didžiausias dėmesys turi būti skiriamas įgyvendinimui nacionaliniu lygmeniu.

⁽⁶⁾ Žr. 2007.7.12 d. EESRK tiriamąją nuomonę dėl lankstumo ir užimtumo saugumo (vidinis lankstumas — kolektyvinės derybos ir socialinio dialogo vaidmuo reguliuojant ir reformuojant darbo rinkas), pranešėjas: Thomas. Janson (OL C 97, 2007 4 28).

4.10 EESRK mano, kad įmonių konkurencija, padedant socialiniams partneriams, gali būti tinkama priemonė skleisti ir skatinti šeimoms ir moterims palankius geros praktikos pavyzdžius. Konkurencija skatina novatoriškas priemones, kurios pristatomos plačiai visuomenei, pavyzdžiui,

— specialių kambarių įrengimas darbuotojų vaikams,

— įmonių vaikų darželiai,

— kartų tinklai įmonėse, koordinuojantys savanoriškas paslaugas, pvz., į pensiją išėję darbuotojai atlieka vietoj jaunų darbuotojų kai kuriuos administracinius formalumus ar padeda apsipirkti jauniems kolegoms, turintiems šeimoms.

4.11 Tačiau aišku, kad daugeliui mažųjų ar vidutinių įmonių, kurios ES sudaro daugumą, trūksta išteklių tokioms patrauklioms paslaugoms teikti; todėl vertėtų apsvarstyti konkrečias mokesčines paskatas. Būtent mažosiose ir vidutinėse įmonėse užmezgami glaudesni socialiniai ryšiai užtikrina, kad suinteresuotieji ras individualius, praktiškus ir šiuolaikiškus sprendimus kiekvienam darbuotojui. Be to, kelios mažos įmonės viename regione ir vietos valdžios institucijos bei piliečių asociacijos ir nevyriausybinės organizacijos gali sutelkti jėgas bendroms paslaugoms ir taip kelti savo įmonės ir regiono, kaip verslui tinkamos vietos, vertę.

5. Praktiškos iniciatyvos vietos ir regionų lygmenimis

5.1 Siekiant praktiškai ir realiai pagerinti profesinės veiklos, šeiminių ir asmeninio gyvenimo suderinamumą, būtų ypač naudinga, jei įvairiausi vietos dalyviai sugebėtų suderinti savo veiklą. Todėl EESRK skatina socialinius partnerius imtis iniciatyvos regionų ir vietos lygiais, suburti pastangas dedančius dalyvius (verslininkus, įmonių tarybų atstovus, tėvų komitetus, religines bendruomenes, sporto asociacijas, vietos valdžios atstovus ir kt.) miestuose ir kaimuose ir kurti kartu tokias gyvenimo sąlygas, kad būtų galima kuo geriau suderinti profesinės veiklos, šeiminius bei asmeninius interesus. Pokyčiai vietos lygiu tiesiogiai ir praktiškai naudingi visiems suinteresuotiesiems. Įvairiausių vietos dalyvių veiklos sritis yra labai plati ir atvira visoms kūrybinėms idėjoms. Pateikiame keletą konkrečių pavyzdžių, kuriuos galima papildyti:

— sukurti miesto interneto tinklalapį, kuris informuotų apie šeimoms skirtus pasiūlymus;

— sukurti duomenų bazes, padedančias rasti vaikų priežiūros įstaigas;

— kurti susitikimų vietas, kuriose galėtų susitikti norinčios užmegzti ryšius jaunos šeimos, neturinčios senelių, ir vyresnio amžiaus žmonės, neturintys vaikų;

— lydėti vaikus iš namų į mokyklą ir atgal;

— padėti savanorių organizacijoms ir savanoriams, kurie laisvalaikio metu prižiūri vaikus;

— rengti seminarus apie šeimoms palankią miestų raidą, norint sustabdyti jaunų šeimų išvykimą;

— sudaryti pagalbos programas tėvams, dirbantiems ne visą dieną;

— koreguoti mokyklinių autobusų grafikus, kad tėvams būtų lengviau derinti darbo pradžią su pamokų pradžia;

— padaryti lankstesnį vaikų lopšelių darželių darbo laiką;

— organizuoti įmonių renginių, skirtų šeimos ir profesinės veiklos suderinimui, kurių metu įmonės pristatytų visuomenei šeimoms palankią personalo politiką;

— tikrinti visus savivaldybių sprendimus ir užtikrinti, kad jie būtų palankūs vaikams.

6. Vaikų priežiūros įstaigos ir vyresnio amžiaus artimųjų slauga

6.1 EESRK atkreipia dėmesį, kad antroje Lisabonos strategijos įgyvendinimo pažangos ataskaitoje, pateiktoje 2006 m. gruodžio viduryje (⁷), ES Komisija nurodė, jog daugelio valstybių narių problema yra įperkamu vaikų priežiūros paslaugų trūkumas. Todėl valstybės narės raginamos, atsižvelgiant į savo tikslus, teikti daugiau visiems prieinamų aukštos kokybės vaikų priežiūros paslaugų.

6.2 Be to, Europos Vadovų Taryba 2002 m. Barselonoje (⁸) nusprendė, kad iki 2010 m. valstybės narės turėtų užtikrinti vietą vaikų priežiūros įstaigose 90 proc. vaikų nuo trejų metų iki mokyklinio amžiaus ir 33 proc. jaunesnių nei trejų metų vaikų.

6.3 Būtent dėl pasikeitusių vyrų ir moterų vaidmenų svarbu, kad socialiniai partneriai aiškintų, jog motinos profesinė veikla ar tėvo darbas namuose neigiamos įtakos nedaro vaiko vystymuisi.

(⁷) COM(2006) 816 Komisijos komunikatas Pavasario Europos Vadovų Tarybai „Atnaujintos Lisabonos strategijos ekonomikos augimui ir darbo vietų kūrimui įgyvendinimas. Rezultatų pateikimo metai“

(⁸) Pirmininkaujanti valstybės narės išvados, Barselonos Europos Vadovų Taryba 2002 m. kovo 15-16 d.

6.4 EESRK, atsižvelgdamas į labai įvairią jaunesnių nei trejų metų amžiaus vaikų priežiūros pasiūlą atskirose valstybėse narėse, primygtinai siūlo kiekvienai valstybei narei numatyti konkrečius šios amžiaus grupės vaikų priežiūros infrastruktūros tikslus, išreikštus skaičiais. Norint užtikrinti šeimos ir profesinės veiklos suderinamumą, iki 2010 m. reikėtų suteikti vietą lopšelyje ar kvalifikuotos vaikų prižiūrėtojos paslaugas mažiausiai 33 proc. jaunesnių nei trejų metų amžiaus vaikų.

6.5 EESRK mano, kad būtina vaikų priežiūrai ES valstybėse narėse skirti daugiau dėmesio nei iki šiol ir politinėmis priemonėmis ją skatinti ir remti.

6.6 Savo nuomonėje dėl šeimos ir demografinės raidos ⁽⁹⁾ EESRK išsamiai išnagrinėjo demografinius pokyčius Europos Sąjungoje ir jų pasekmes šeimoms. Gyvenimo trukmės pailgėjimas daugumai žmonių reiškia gyvenimo kokybės pagerėjimą. Tačiau dėl ilgėjančios gyvenimo trukmės vis daugiau žmonių ateityje greta profesinės veiklos turės rūpintis ir vyresnio amžiaus artimųjų slauga. Todėl didesnis dėmesys turėtų būti skiriamas paslaugų išplėtimui slaugos srityje, siekiant palengvinti slaugančiųjų artimuosius našta.

6.7 Socialinių partnerių užduotis šioje srityje galėtų būti informuoti apie praktikoje pasiteisinusias priemones. Pavyzdžiui,

galimybė skubiai suderinti darbo laiką staiga susirgus artimajam; darbo vietoje slaugantįjį aprūpinti įranga, t.y., darbuotojui skirti telefoną, kompiuterį ir interneto prieigą, kad taip jis galėtų spręsti dėl slaugos susidarancias problemas; jį aprūpinti informacine medžiaga apie organizacinius, finansinius ir teisinius slaugos aspektus.

7. Perspektyvos

7.1 EESRK mano, kad profesinės veiklos ir šeiminio gyvenimo derinimas yra glaudžiai susijęs su lyčių lygybės užtikrinimu. Kai socialiniams partneriams pavyksta šioje srityje pasiekti užsibrėžtų tikslų, sudaromos geresnės sąlygos derinti profesinę veiklą ir šeiminių gyvenimą. Kad profesinės veiklos ir šeiminio gyvenimo derinimas taptų įprastu reiškiniu, vaikų švietimo programose jis turėtų būti pristatomas kaip įprastinis ir būtinas dalykas.

7.2 EESRK ragina Tarybą, Europos Parlamentą ir Komisiją ateityje atsižvelgti į šioje tiriamojoje nuomonėje pateiktus pasiūlymus ir prisidėti prie profesinės veiklos, šeiminio ir asmeninio gyvenimo suderinamumo Europoje gerinimo.

2007 m. liepos 11 d., Briuselis

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto
pirmininkas
Dimitris DIMITRIADIS

⁽⁹⁾ Žr. EESRK 2007.2.22 d. tiriamąją nuomonę dėl šeimos ir demografinės raidos, pranešėjas Stéphane Buffetaut (OL C 161, 2007 7 13).