

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinums par tematu “Sociālo partneru loma darba, ģimenes un privātās dzīves saskaņošanā”

(2007/C 256/19)

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja 2007. gada 13. februārī saņēma nākamās prezidentvalsts Portugāles lūgumu izstrādāt atzinumu par tematu “Sociālo partneru loma darba, ģimenes un privātās dzīves saskaņošanā”.

Par Komitejas dokumenta sagatavošanu atbildīgā Nodarbinātības, sociālo lietu un pilsoniskuma specializētā nodaļa savu atzinumu pieņēma 2007. gada 18. jūnijā. Ziņotājs — CLEVER kgs.

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja 437. plenārajā sesijā, kas notika 2007. gada 11. un 12. jūlijā (... sēdē), ar 145 balsīm par, un 4 atturoties, pieņēma šo atzinumu.

1. Pamatojums

1.1 Eiropas Savienības valstu un valdību vadītāji Lisabonas stratēģijas ietvaros ir vienojušies līdz 2010. gadam palielināt sieviešu nodarbinātības īpatsvaru līdz 60 %. Šis mērķis tika apstiprināts integrētajās pamatnostādņēs (17. pamatnostādne), kas ir viens no galvenajiem elementiem Lisabonas stratēģijas jaunajā vadības mehānismā, kuru pieņēma 2005. gadā.

1.2 Lisabonas stratēģijas vērienīgie mērķi izaugsmes, nodarbinātības un konkurētspējas jomā tiks īstenoti ātrāk un ilgtspējīgākā veidā, ja neatkarīgi no darbaspējīgā vecumā esošo iedzīvotāju skaita samazināšanās (ko izraisa demogrāfiskās pārmaiņas) nākamajā desmitgadē izdosies arī turpmāk palielināt ES nodarbināto personu kopskaitu un paaugstināt strādājošo kvalifikācijas līmeni. Ir visai labas iespējas minētos abus mērķus sasniegt, panākot augstāku sieviešu nodarbinātības līmeni, jo jaunā sieviešu paaudze vēlas ciešāk iesaistīties nodarbinātības apritē un arī viņu izglītības līmenis ir augstāks. Tomēr šajā aspektā būtu jānovērš vēl esošie šķēršļi.

1.3 Lai sasniegt šo mērķi, ES dalībvalstis cita starpā ir vienojušās:

— veikt aktīvus pasākumus sieviešu nodarbinātības līmeņa paaugstināšanai un ar dzimumu atšķirībām saistītas nevienlīdzības nodarbinātības, bezdarba un atalgojuma aspektā novēršanai; un

— panākt darba un privātās dzīves labāku saskaņošanu un nodrošināt piemērotus un pieejamus bērnu aprūpes pakalpojumus un pakalpojumus citām apgādājamām personām (18. pamatnostādne).

1.4 Portugāles prezidentūra ir lūgusi Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteju izstrādāt izpētes atzinumu par tematu “Sociālo partneru loma darba, ģimenes un privātās dzīves saskaņošanā”.

1.5 Eiropas sociālie partneri uzskata, ka darba, ģimenes un privātās dzīves līdzsvarošana ir svarīgs ieguldījums ekonomikas izaugsmes, labklājības un konkurētspējas veicināšanā.

1.6 Turklāt darba, ģimenes un privātās dzīves līdzsvarošana ir viena no Eiropas Komisijas prioritātēm 2006. gada martā pieņemtajā rīcības plānā dzimumu līdztiesības jomā ⁽¹⁾. Attiecībā uz darba, ģimenes un privātās dzīves līdzsvarošanu Komisija rīcības plānā norāda trīs galvenos aspektus:

1. elastīga darba laika iespējas gan sievietēm, gan vīriešiem;

2. aprūpes pakalpojumu paplašināšana;

3. labāka darba, ģimenes un privātās dzīves līdzsvarotība gan sievietēm, gan vīriešiem.

1.7 Līdz ar rīcības plānā norādīto paziņojumu “Eiropas demogrāfiskā nākotne: no izaicinājumiem uz iespējām” Eiropas Komisija 2006. gada 12. oktobrī uzsāka pirmās sociālo partneru konsultācijas par darba, ģimenes un privātās dzīves līdzsvarošanu saskaņā ar Eiropas Kopienas dibināšanas līguma 138. pantu.

1.8 Minēto konsultāciju pirmajā daļā Komisija uzsver darba, ģimenes un privātās dzīves līdzsvarošanas nozīmi. Ir jāuzlabo sieviešu nodarbinātības līmenis, ņemot vērā demogrāfiskās attīstības tendences un tām izrietošo spiedienu uz sociālās drošības sistēmu. Turklāt tiek izcelta saskaņošanas loma Komisijas izvirzīto Lisabonas mērķu sasniegšanas kontekstā.

1.9 Eiropas sociālie partneri savās atbildēs Komisijai ir norādījuši uz ģimenes un darba dzīves saskaņošanas nozīmību, ņemot vērā joprojām neapmierinošo stāvokli sieviešu nodarbinātības jomā un iedzīvotāju novecošanos. Šādi tiek atbalstīta to mērķu īstenošana, ko Padome izvirzīja Barselonā 2002. gadā attiecībā uz bērnu aprūpes pakalpojumu paplašināšanu; sociālie partneri ir vienprātīgi arī par to, ka rīcības plānā attiecībā uz līdztiesības jautājumiem norādītie trīs aspekti var būt mērķtiecīgi. Turklāt sociālie partneri ir uzsvēruši to, ka politiskajās debatēs vajadzētu veltīt galveno uzmanību darba, ģimenes un privātās dzīves līdzsvarošanai un dzimumu līdztiesībai nodarbinātības jomā, īpaši, ņemot vērā demogrāfiskās attīstības

⁽¹⁾ COM(2006) 92 galīgā redakcija.

tendences. Īpaša uzmanība būtu jāpievērš iesakņojušos stereotipu par dzimumu lomu pārvarēšanai, bez kuras progress šajā jomā varētu būt problemātisks.

1.10 Sociālie partneri (*BUSINESSEUROPE/UEAPME*, *CEEP* un *EGB* ⁽²⁾) 2005. gadā pieņēma programmu dzimumu līdztiesības veicināšanai nodarbinātības jomā "Sieviešu un vīriešu līdztiesība" ⁽³⁾. Viena no četrām galvenajām jomām, kurām sociālie partneri paredz pievērsties laikposmā līdz 2010. gadam, ir ģimenes un darba dzīves saskaņošana. Ministru Padome pamatoti vēlas nodot darba organizācijas jautājumu, kuram ir svarīga nozīme darba un ģimenes dzīves saskaņošanā, sociālajiem partneriem, lai rastu praktiskus risinājumus visu iesaistīto pušu interesēs.

1.11 Veicinot labākus darba nosacījumus, sociālie partneri var sekmēt ģimeņu dzīves līmeņa uzlabošanu. Šajā aspektā viņiem ir izšķirīga loma. Minētā programma ir viens no sociālo partneru ieguldījumiem Lisabonas stratēģijas īstenošanā. Ņemot vērā to, ka darba tirgos vēl pastāvošās nelīdzsvarotības iemesli ir kompleksi un savstarpēji saistīti, Eiropas sociālie partneri ir pārliecināti, ka dzimumu līdztiesības veicināšanai ir nepieciešama integrēta stratēģija, lai varētu sekmīgi risināt minētos jautājumus. Ģimenes un darba dzīves līdzsvarošana šajā ziņā ir viens no svarīgākajiem nosacījumiem.

1.12 Lai gan 2007. gada februārī sociālo partneru kopīgi publicētais ziņojums, kurā novērtēta sociālo partneru vienošanās, liecina, ka pēdējo gadu laikā daži uzņēmumi ir palielinājuši savu ieguldījumu ģimenes un darba dzīves līdzsvarošanā un labvēlīga attieksme pret ģimeni daudzos uzņēmumos ir kļuvusi par personāla politikas un uzņēmējdarbības filozofijas būtisku sastāvdaļu, uzņēmumiem, sociālajiem partneriem un dalībvalstīm ir jāturpina pūlīni, lai novērstu pastāvošos trūkumus minētajā jomā ⁽⁴⁾.

1.13 Ideja par iespēju vienlīdzību darbavietā, tādu iniciatīvu īstenošana, kuras veicina ģimenes un profesionālās dzīves saskaņošanu, uzņēmuma vadība, kas nodrošina vienlīdzīgas iespējas visiem, ir daļa no uzņēmumu sociālās atbildības koncepcijas, kas motivē uzņēmumus īstenot labu praksi un rēķināties ar savu darbinieku interesēm.

⁽²⁾ *BUSINESSEUROPE* (agrāk — *UNICE*) ir Eiropas darba devēju un uzņēmēju apvienību jumta organizācija, *UEAPME* ir Eiropas amatniecības un MVU apvienība, *CEEP* ir tautsaimniecības centrālā apvienība, *EGB* ir Eiropas arodbiedrību apvienība.

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

⁽⁴⁾ Skatīt EESK 2007. gada 14. marta izpētes atzinumu par tematu "Iedzīvotāju novecošanas ietekme uz ekonomiku un budžetu", ziņotāja — FLORIO kdze. (OV C 161, 13.7.2007.).

2. Stāvokļa analīze

2.1 Sabiedrisko pārmaiņu rezultātā ir notikusi ievērojama ģimenes struktūru diferenciācija. Darba, ģimenes un privātās dzīves saskaņošanas politikā ir jāņem vērā visi esošie dzīves veidi (piemēram, vientuļie vecāki, ģimenes, kurās dzīvo abu dzīvesbiedru bērni no iepriekšējām laulībām, vientuļi cilvēki, šķirti vecāki, audžuvecāki, strādājoši studenti, cilvēki, kuriem ir viendzimuma attiecības, un cilvēki, kuri nav precējušies). Gados vecāku cilvēku skaita pieauguma rezultātā palielinās aprūpes pakalpojumu pieprasījums ģimenē un ārpus tās.

2.2 Atšķirībā no vīriešiem sievietes paralēli savam darbam ir arvien lielākā mērā iesaistītas mājāsaimniecības un ģimenes organizēšanā un tādēļ bieži vien ir pakļautas stresam un pastāvīgai pārslodzei, kas skar arī lauksaimniecības un pašnodarbinātās sievietes. Šādu apstākļu rezultātā sievietes bieži vien jūtas spiestas samierināties ar nepilna laika darbu, mazākiem ienākumiem, sliktāku pensiju nodrošinājumu un sliktākām profesionālās karjeras iespējām. Tādēļ ģimenes un darba dzīves līdzsvarošana ir svarīgs instruments, lai veicinātu dzimumu līdztiesību, kā arī sieviešu ar un bez bērniem līdztiesību darba dzīvē.

2.3 Tā kā pamatproblēmas un to risinājumi atšķiras ne vien dalībvalstīs, bet arī reģionos un atsevišķos uzņēmumos, nav tādu universālu risinājumu, kas būtu piemēroti visiem gadījumiem. EESK uzskata, ka šajā ziņā nozīmīga loma varētu būt sociālajiem partneriem. Sociālie partneri, izmantojot savas struktūras atsevišķās dalībvalstīs un iesaistoties ģimenes un darba dzīves saskaņošanas procesā, var būtiski ietekmēt darbinieku ikdienu.

2.4 Kaut gan lēmumam par vai pret bērna laišanu pasaulē ir privāts raksturs, tāpat kā lēmumam par radnieku vai citu tuvinieku aprūpi un kopšanu ģimenē slimības, invaliditātes vai vecuma nespējas gadījumā, šādi lēmumi ietekmē arī sabiedrību kopumā. Arvien lielākais bērnu trūkums nozīmē arī to, ka vēlāk trūks speciālistu un vadošo darbinieku, klientu, līdzstrādnieku, uzņēmēju, zinātnieku un pētnieku, kas radīs negatīvas sekas visai sabiedrībai ⁽⁵⁾. Tādēļ valstij jāuzņemas īpaša atbildība šādās jomās:

— materiāli finansiālais atbalsts, pabalsti, pensiju nodrošinājums,

⁽⁵⁾ Šajā sakarā skatīt EESK 2007. gada 14. marta izpētes atzinumu par tematu "Ģimene un demogrāfiskās izmaiņas", ziņotājs — BUFFETAUT kgs (OV C 161, 13.7.2007.).

- atbalstoša infrastruktūra (bērnu aprūpe, internāti, ārpuskolas pasākumu, brīvdienu programmu un brīvā laika pasākumu piedāvājums no brīvprātīgo organizāciju puses, palīdzības piedāvājumi, piemēram, mobili aprūpes pakalpojumi),
- piemērots mātes un tēva vecums (arī adopciju kontekstā),
- ģimenei labvēlīga darba vide.

2.5 Komisija uzskata, ka svarīga nozīme ir elastīgai darba laika organizācijai, lai varētu pilnībā izmantot darbaspēka potenciālu, tādēļ šajā jomā ir vajadzīga dzimumu līdztiesība, ko varētu veicināt atbilstošs tiesiskais regulējums. Tomēr tas, ka šādus nosacījumus sievietes izmanto biežāk nekā vīrieši, rada nevienlīdzību starp dzimumiem, kas savukārt negatīvi ietekmē sieviešu stāvokli darba vietā un viņu ekonomisko pastāvību. Tādēļ vīrieši būtu vairāk jāmotivē pārņemt ģimenes pienākumus, pirmām kārtām — izmantojot tādus stimulus kā paternitātes un bērna kopšanas atvaļinājumi, lai neapmaksāto mājas darbu un bērnu un tuvinieku aprūpes slogs tiktu sadalīts vienlīdzīgi ar sievietēm.

3. Lomu modeļi

3.1 Līdz ar pārmaiņām sabiedrībā ir ievērojami paaugstinājies sieviešu profesionālās kvalifikācijas līmenis un līdz ar to mainījies viņu loma un tradicionālie priekšstati. Jaunas sievietes Eiropas tagad ir ieguvušas augstāku kvalifikāciju nekā jauni vīrieši, un viņas uzskata savu profesionālo darbību par svarīgu sastāvdaļu savas turpmākās dzīves plānošanā. Sieviešu augstākajam kvalifikācijas līmenim vajadzētu nozīmēt arī to, ka tiek samazinātas vīriešu un sieviešu vidējā atalgojuma atšķirības. Pašreizējās darba samaksas atšķirības galvenokārt ir izskaidrojamas ar to, ka daudzas sievietes strādā nepilnu darba laiku, ir uz relatīvi ilgu laiku pārtraukušas savu profesionālo darbību, tādējādi samazinot savas profesionālās pieredzes ilgumu; ar to ir saistīts arī mazākais sieviešu skaita īpatsvars vadošos amatos un gados vecāku sieviešu zemā kvalifikācija. Lai gan kolektīvi saskaņotās darba samaksas skalas nodrošina, ka sievietes un vīrieši par vienādu darbu un vienādu kvalifikāciju saņem vienādu atalgojumu, nevienlīdzība darba samaksas jomā vēl joprojām pastāv. Turklāt, lai būtu iespējama dzīves veida patiesa izvēles brīvība, ir nepieciešams, lai sabiedrības pamatnosacījumi sniegtu gan sievietēm, gan vīriešiem iespēju izšķirties par tādu dzīves modeli, kas atbilst viņu priekšstatiem, neradot konfrontāciju ar pozitīvu vai negatīvu sabiedrības vērtējumu saistībā ar minēto izvēli.

3.2 Pamatnosacījumi, no kuriem ir lielā mērā atkarīga dzīves modeļa veidošanās, ietver ne tikai bērnu aprūpes pakalpojumus attiecīgajā valstī, bet arī sabiedrības attieksmi gan pret strādājošajām mātēm, gan tēviem, kas sevi vēlti ģimenes dzīvei. No sociālo partneru nostājas šajos jautājumos ir lielā mērā atkarīga

sabiedrības attieksme. Skandināvijas valstu un Vācijas pieredze parāda tādas sistēmas lietderību, kurā ģimenes saņem noteiktus finansiālus pabalstus (piemēram, attiecīgas vecāku pabalsta daļas), vai tie tiek paaugstināti, ar nosacījumu, ka arī tēvs noteiktu laiku veltī savai bērna aprūpei. Tas nodrošina tēviem juridiskus nosacījumus, lai atvieglotu iespēju veltīt noteiktu laiku savu bērnu audzināšanai. Šāds regulējums sniedz iespēju mātēm ātrāk atgriezties profesionālajā aprīvē.

3.3 EESK uzsver, ka nepietiek ar izmaiņām atsevišķos elementos, lai novērstu divkāršo slodzi strādājošajām sievietēm un saskaņotu darba, ģimenes un privāto dzīvi. Par mērķi vajadzētu izvirzīt to, ka pašos pamatos jāmaina neapmaksāta darba ārpus darba vietas, piemēram, bērnu audzināšana, tuvinieku aprūpe, mājsaimniecības darbu sadalījums starp vīriešiem un sievietēm. Vīrieši būtu jāiesaista patiesā uz partnerību balstītā darba dalīšanā. Tam ir nepieciešamas dziļas pārmaiņas apziņā, ka arī strukturālas pārmaiņas.

4. Sociālo partneru atbalsta pasākumi ģimenes, darba un privātās dzīves līdzsvarošanā uzņēmumu līmenī

4.1 Demogrāfiskās attīstības tendences un ar tām saistītās pārmaiņas rada ievērojamas sekas gan attiecībā uz darba ņēmējiem, gan darba devējiem. Sociālajiem partneriem visos līmeņos ir svarīga loma ģimenes, darba un privātās dzīves līdzsvarošanas veicināšanā.

4.2 Tāda personāla politika, kurā tiek ņemtas vērā un līdzsvarotas ikviena darbinieka ar darbu saistītās intereses un būtiskākie pienākumi ārpus darba attiecībām, ģimenes pienākumi un privātās vajadzības (gan vīriešiem, gan sievietēm), ir pamats sekmīgas līdzsvarošanas politikas veicināšanai uzņēmumos. Lai to sekmētu, dalībvalstīm būtu jānodrošina šādi pamatnosacījumi:

- laba infrastruktūra, kas apmierina esošās vajadzības bērnu — gan jaunākā vecuma, gan pusaudžu — aprūpei, kā arī
- pietiekami un kvalitatīvi pakalpojumi gados vecāku cilvēku un cilvēku ar invaliditāti aprūpes un apkopes nodrošināšanā,
- taisnīgi darba laika nosacījumi,
- pasākumi, kas nodrošina, lai nepilns darba laiks vai darba pārtraukšana mazu bērnu vai atkarīgu personu kopšanas dēļ, neietekmētu turpmākos pabalstus,
- kvalificēts un pienācīgi atalgots personāls.

No adekvātas infrastruktūras labumu gūst gan darba ņēmēji, gan uzņēmumi, kā arī valsts un sabiedrība kopumā.

4.3 Personāla politikas instrumentu klāstā, kas daļēji ir saskaņots arī ar sociālajiem partneriem un ko varētu īstenot uzņēmumos, ietilpst

- inovatīvu un izdevīgu darba laika modeļu (darba laika sadalīšana, vairāku mazu darbu veikšana), tāldarba, akadēmisko atvaļinājumu un darba laika kontu ieviešana,
- pastāvīgi nodarbināto juridiskā drošība,
- atbalsts no uzņēmumu puses saistībā ar bērnu aprūpi,
- atbalsta pasākumi bērnu aprūpes organizēšanā, tostarp uzņēmumu bērnodrūzų pakalpojumu, bērnu aprūpes vietu nodrošinājums un finansiālais atbalsts,
- atbalsts vecāka gadagājuma radnieku un radnieku ar īpašām vajadzībām aprūpes nodrošināšanā,
- atbalsts personiskās attīstības pasākumiem,
- palīdzība integrēties darba tirgū personām, kas strādāja nepilnu darba laiku vai bija pārtraukušas darbu mazu bērnu vai atkarīgu personu kopšanas dēļ.

4.4 Minētie pasākumi veicina arī to, lai ar individuālu pielāgotu un daudzveidīgu, gan uz uzņēmumu, gan uz darba ņēmēju interesēm orientētu darba laika modeļu palīdzību atvieglotu visām iesaistītajām pusēm iespēju savstarpēji saskaņot darba, ģimenes un privāto dzīvi. Šo mērķi nevar īstenot, ja nepilna laika darba režīms netiek izvēlēts brīvprātīgi. EESK uzskata, ka steidzami jāpanāk, lai nodarbinātie vīrieši vairāk izmantotu iespēju strādāt nepilna darba laiku, ja ģimenes situācijas dēļ rodas nepieciešamība, ka viens no vecākiem strādā šādā režīmā. Šādā veidā viņi var praksē parādīt, ka partnerībā un ģimenē ārpusdarba pienākumi neattiecas tikai uz sievietēm, bet tie būtu atbildīgā veidā jādala un jāveic kopīgi.

4.5 Sociālie partneri varētu palīdzēt rast atbildi uz jautājumu par to, kā vecāki var īstenot savu izvēlēto dzīves modeli. Uzņēmumu praksē ir arī piemēri, kad tiek izmantotas sistēmas, kurās mātēm maternitātes atvaļinājumu laikā tiek saglabāta iespēja būt darbā, pēc brīvprātības principa aizvietojojam promesošus vai kolēģus, ko piemēklējusi slimība, vai tikt uzaicinātam uz uzņēmumu svinībām, lai atvieglotu iespēju mātēm atgriezties darba dzīves apritē. EESK norāda, ka ir stingri jāievēro noteikumi attiecībā uz grūtnieču un bērnu kopšanas atvaļinājumā esošu tēvu un māšu aizsardzību, un nav pieļaujama izvairīšanās no to izpildes netiešas diskriminācijas veidā.

4.6 Atbalsts vecākiem var izpausties arī kā palīdzība bērnu aprūpes organizēšanā. Virkne uzņēmumu piedāvā saviem darbiniekiem palīdzību, sagādājot aukles un vietas bērnodrūzų, kā arī ārkārtas aprūpi bērnu saslimšanas gadījumos. Daži uzņēmumi arī ar īpašu pasākumu palīdzību, piemēram, piešķirot vīriešiem dienu atvaļinājuma bērna piedzimšanas gadījumā, motivē vīriešu dzimuma darbiniekus pārņemt ar ģimeni saistītos darbus un pavadīt vairāk laika kopā ar bērniem. Uzņēmumi, kuri šādi rīkojas, pelna atbalstu. Tomēr praksē vairākumā gadījumu vecāki netiek atbalstīti. Ar šādu attieksmi uzņēmumi, īpaši tad, ja tas ir pat prettiesiski, kaitē paši sev, jo tas negatīvi ietekmē klimatu uzņēmumā un darbinieku motivāciju.

4.7 EESK norāda uz Prognos AG veiktajiem zinātniskajiem pētījumiem, kas liecina par to, ka uz strādājošo leģitīmajām interesēm vērsti pasākumi uzņēmumos, tostarp saistībā ar ģimeni un privāto dzīvi, ir pašu uzņēmumu sekmīgu darbību veicinošs faktors, mazinot darba kavējumus un vairojot darbinieku lojalitāti, motivāciju un veikspēju. Turklāt šāda personāla politika veicina darba vietu pievilcību, īpaši tad, ja arī tādām darbiniecēm, kurām ir ģimenes pienākumi, tiek atvieglota iespēja virzīties pa profesionālās karjeras kāpnēm un turpināt ieņemt vadošus amatus. Šāda uzņēmuma kultūra nodrošina labu klimatu darba vietā un darbojas kā pozitīvs faktors uzņēmējdarbības attīstībā attiecīgajā reģionā.

4.8 EESK norāda, ka elastīga darba laika modeļu ieviešanā ir jāievēro arī elastīguma un sociālās drošības pieeja. Lisabonas stratēģijas kontekstā elastīguma un sociālās drošības nodrošināšana ir integrēta darba tirgus reformas īstenošanas forma, kas veicina vēlamo vai nepieciešamo elastīgumu un vienlaikus to apvieno ar vajadzīgo drošības līmeni un plānošanas iespējamību attiecībā uz visām iesaistītajām pusēm. Elastīgumam, par ko vienojušies sociālie partneri, jānodrošina abpusēji izdevīgi risinājumi gan uzņēmumiem, gan darbiniekiem. Jāņem vērā vērā gan uzņēmumu vajadzība pielāgoties tirgus apstākļiem, gan strādājošo vēlmes izmantot lielāka elastīguma iespējas, piemēram, attiecībā uz darba laiku, tādējādi ļaujot pielāgoties ģimenes pienākumu veikšanai un citām ārpusdarba privātām interesēm. Taču vienlaikus jānodrošina arī darba attiecību stabilitāte un jāmazina nedrošība. Tādēļ ir nepieciešami individuāli un faktiskajām vajadzībām atbilstoši risinājumi, par kuriem parasti vienojas sociālie partneri. EESK uzsver, ka debatēs par elastīgumu un sociālo drošību ir nepieciešams veltīt vairāk uzmanības atšķirīgajai ietekmei uz dzimumiem ⁽⁶⁾.

4.9 Darba, ģimenes un privātās dzīves saskaņošana ir sekmīgāka tad, ja uzņēmumu reālajā dzīvē tiek vairāk izmantoti attiecīgie saskaņošanas instrumenti. Īpaša uzmanība jāpievērš to īstenošanai valstu līmenī.

⁽⁶⁾ Skat. EESK 2007. gada 12. jūlija izpētes atzinumu par tematu "Elastīgums un sociālā drošība (iekšējā elastīguma aspekts — sarunu par darba kopīgumu slēgšanu un sociālā dialoga kā darba tirgus regulēšanas un pārveidošanas līdzekļu nozīmi)", ziņotājs — Janson kgs (OV C 97, 28.4.2007.).

4.10 EESK uzskata, ka sociālo partneru atbalstīti konkursi starp uzņēmumiem var būt piemērots instruments tam, lai popularizētu pozitīvus labvēlīgas attieksmes pret ģimeni un sievieti piemērus un aicinātu tiem sekot. Jauni inovatīvi instrumenti, piemēram,

— darbinieku bērniem paredzētu spēļu istabu ierīkošana,

— uzņēmumu bērnodārzi līdz pat

— uzņēmumā izveidotam paaudžu tīklam, kas koordinē brīvprātīgo darbu, piemēram, jauniem darbiniekiem, kuriem ir ģimenes, nepieciešamo formalitāšu kārtošana un viņiem vajadzīgi iepirkumi, ko veic pensionēti darbinieki,

ar uzņēmumu konkursu palīdzību tiktu popularizēti plašākā sabiedrībā.

4.11 Ir saprotams, ka daudzu mazo un vidējo uzņēmumu (lielāka daļa ES uzņēmumu ir mazie un vidējie uzņēmumi), rīcībā nav nepieciešamo resursu, lai varētu nodrošināt šādu pievilcīgus piedāvājumus, tāpēc jāapsver īpaši nodokļu atvieglojumi. Toties mazajos un vidējos uzņēmumos ciešākie sociālie kontakti garantē to, ka ir iespējams rast darbiniekiem individuāli pielāgotus praktiskus un savlaicīgus risinājumus. Turklāt ir iespēja vairākiem vienā reģionā esošiem nelieliem uzņēmumiem kopīgi ar vietējām pašvaldībām, iedzīvotāju apvienībām un nevalstiskajām organizācijām risināt kopīgu piedāvājumu nodrošināšanas iespējas, tādējādi uzlabojot attiecīgo uzņēmumu un konkrētā reģiona veidolu.

5. Praktiskas iniciatīvas reģionālajā un vietējā līmenī

5.1 Lai praktiski un reāli uzlabotu darba, ģimenes un privātās dzīves saskaņošanas vidi, ir īpaši svarīgi, lai visi iesaistītie vietējie dalībnieki vienotos par savstarpēji saskaņotu stratēģiju. Tādēļ EESK rosina sociālos partnerus nākt klajā ar iniciatīvām reģionālajā un vietējā līmenī, kuru mērķis ir apvienot pilsētu un reģionu iesaistītās puses (uzņēmējus, uzņēmumu padomes, vecāku grupas, reliģiskās apvienības, sporta organizācijas, vietējo pašvaldību pārstāvjus u.c.), lai vietējā līmenī veicinātu sadarbību un tādējādi pēc iespējas efektīvāku darba, ģimenes un privātās dzīves saskaņošanu. Pārmaiņas vietējā līmenī sniedz praktisku labumu visām iesaistītajām pusēm. Dažādo vietējo dalībnieku rīcības lauks ir ļoti daudzpusīgs un atvērts visu veidu radošām idejām. Daži konkrēti piemēri, kurus var jebkurā laikā papildināt ar citiem:

— pašvaldību tīmekļa vietņu izveide, kurās tiek sniegta informācija par ģimenes interesējošiem piedāvājumiem;

— datubāzu par bērnu aprūpes vietām izveidošana;

— vecvecāku pakalpojumu punkti, ar kuru palīdzību jaunas ģimenes bez vecvecākiem var kontaktēties ar vecāka gadagājuma cilvēkiem bez ģimenes;

— bērnu pavadīšana uz skolu;

— atbalsts brīvprātīgajām organizācijām un brīvprātīgajām personām, kas brīvajā laikā aprūpē bērnus,

— darbsemināri par ģimenēm labvēlīgu pilsētu attīstību, lai apturētu jauno ģimeņu aizplūšanu;

— apmācības programmas jaunajiem tēviem, kuri strādā uz pusslodzi;

— skolas autobusu sarakstu pārskatīšana, lai atvieglotu vecākiem iespēju saskaņot savu darba laika sākumu ar skolas stundu sākumu;

— elastīgāki bērnodārzu darba laiki;

— uzņēmumu pasākumi ģimenes un darba dzīves saskaņošanai, popularizējot ģimenēm labvēlīgu personāla politiku,

— vietējo pašvaldību visu lēmumu izvērtēšana no to labvēlīguma bērniem viedokļa.

6. Bērnu aprūpes un gados vecāku cilvēku aprūpes iestādes

6.1 EESK norāda, ka Eiropas Komisijas Otrajā progresa ziņojumā par Lisabonas stratēģijas īstenošanu, kas tika publicēts 2006 (7). gada decembra vidū, ir atzīmētas vairākas dalībvalstīs pastāvošās problēmas bērnu aprūpes iestāžu finansiālās pieejamības ziņā. Dalībvalstis tādēļ tiek aicinātas saskaņā ar to nacionālajiem mērķiem veicināt augstas kvalitātes visiem pieejamu bērnu aprūpes iestāžu pakalpojumu nodrošināšanu.

6.2 Turklāt Eiropadome 2002. gada pavasarī Barselonā (8) nolēma, ka dalībvalstīm līdz 2010. gadam jānodrošina 90 % bērnu vecumā no trim gadiem līdz skolas vecumam un 33 % bērnu vecumā līdz trim gadiem vieta bērnu aprūpes iestādē.

6.3 Ņemot vērā pārmaiņas attiecībā uz sievietes un vīriešu lomām, ir īpaši svarīgi, lai sociālie partneri pietiekami skaidri definētu to, ka bērna attīstība necieš tādēļ, ka viņa māte strādā vai tēvs rūpējas par ģimeni.

(7) COM(2006) 816 galīgā redakcija: KOMISIJAS PAZIŅOJUMS Pavasara Eiropadomes sanāksmei — Lisabonas izaugsmes un nodarbinātības atjaunotās stratēģijas īstenošana — "Rezultātu gads".

(8) Prezidentūras secinājumi: Eiropadomes sanāksme 2002. gada 15. un 16. martā Barselonā.

6.4 Ņemot vērā plašās atšķirības dažādās dalībvalstīs attiecībā uz bērnu aprūpes iestādēm, kas paredzētas bērniem vecumā līdz trim gadiem, EESK aicina, lai katra dalībvalsts noteiktu konkrētus mērķus attiecībā uz aprūpes infrastruktūru bērniem vecumā līdz trim gadiem. Lai nodrošinātu iespēju saskaņot ģimenes un darba dzīvi, līdz 2010. gadam vismaz 33 % bērnu vecumā līdz trim gadiem jānodrošina vieta bērnu aprūpes dienas iestādē vai kvalificētas dienas aukles pakalpojumi.

6.5 EESK uzskata, ka ES dalībvalstīs ir īpaši svarīgi veltīt vairāk uzmanības bērnu aprūpes pakalpojumu attīstībai un veikt atbilstošus politiskos pasākumus, lai turpinātu paātrināt un veicināt šo procesu.

6.6 Atzinumā par tematu "Ģimene un demogrāfiskās izmaiņas"⁽⁹⁾ EESK ir detalizēti izvērtējusi demogrāfiskās pārmaiņas Eiropas Savienībā un to sekas attiecībā uz ģimenēm. Mūža ilguma palielināšanās vairumam cilvēku var nozīmēt dzīves kvalitātes uzlabošanu. Tomēr mūža ilguma palielināšanās nozīmē arī to, ka arvien lielākam skaitam cilvēku līdztekus profesionālajam darbam nāksies aprūpēt savus vecāka gadagājuma tuviniekus. Tādēļ vajadzētu veltīt vairāk uzmanības aprūpes pakalpojumu attīstībai, lai palīdzētu atvieglot aprūpes nastu ģimenes locekļiem.

Brisele, 2007. gada 11. jūlijā

6.7 Sociālo partneru uzdevums šajā jomā būtu veicināt informētību par tiem instrumentiem, kuri sevi ir pierādījuši praksē. Kā piemēru šajā ziņā varētu minēt ātru un efektīvu darba režīma pielāgošanu saistībā ar ārkārtas nepieciešamību ģimenes locekļu aprūpes nodrošināšanā, darba vietu pielāgošanu aprūpētāju vajadzībām, t.i., nodrošinot darbinieku pieejamību pa tālruni un piekļuvi datoriem un internetam, lai varētu risināt ar aprūpi saistītos jautājumus, kā arī nodrošinot informatīvos materiālus par aprūpes organizatoriskajiem, finansiālajiem un tiesiskajiem aspektiem.

7. Perspektīva

7.1 EESK uzskata, ka darba un ģimenes dzīves apvienošana ir neizbēgami saistīta ar dzimumu līdztiesības panākšanu un sociālo partneru šajā sakarā izvirzīto mērķu īstenošana veicinās minēto apvienošana. Lai darba un ģimenes dzīves apvienošana būtu vispārpieņemta parādība, bērnu izglītības programmās būtu jāparāda, ka darba un ģimenes dzīves apvienošana ir pašsaprotama un nepieciešama.

7.2 EESK aicina Padomi, Eiropas Parlamentu un Komisiju turpmākajā darbā ņemt vērā šajā izpētes atzinumā sniegtos priekšlikumus un tādējādi veicināt darba, ģimenes un privātās dzīves līdzsvara uzlabošanu Eiropā.

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas
priekšsēdētājs
Dimitris DIMITRIADIS

⁽⁹⁾ Skatīt EESK 2007. gada 14. marta izpētes atzinumu par tematu: "Ģimene un demogrāfiskās izmaiņas", ziņotājs — BUFFÉTAUT kgs (OV C 161, 13.7.2007.).