

Mnenje Evropskega ekonomsko socialnega odbora o vlogi socialnih partnerjev pri usklajevanju poklicnega, družinskega in zasebnega življenja

(2007/C 256/19)

Prihodnje portugalsko predsedstvo Svetu je Evropski ekonomsko-socialni odbor v dopisu z dne 13. februarja 2007 zaprosilo za pripravo raziskovalnega mnenja o naslednji temi: *Vloga socialnih partnerjev pri usklajevanju poklicnega, družinskega in zasebnega življenja.*

Strokovna skupina za zaposlovanje, socialne zadeve in državljanstvo, zadolžena za pripravo dela Odbora na tem področju, je mnenje sprejela 18. junija 2007. Poročevalec je bil g. CLEVER.

Evropski ekonomsko-socialni odbor je mnenje sprejel na 437. plenarnem zasedanju 11. in 12. julija 2007 (seja z dne 11. julija) s 145 glasovi za in 4 vzdržanimi glasovi.

1. Ozadje

1.1 Voditelji držav in vlad EU so se v okviru lizbonske strategije dogovorili o zvišanju zaposlenosti žensk na 60 % do leta 2010. Ta cilj je bil potrjen v integriranih smernicah (smernica 17), ki so bile leta 2005 sprejete kot osrednji del novega mehanizma za usmerjanje lizbonske strategije.

1.2 Lizbonska strategija bo hitreje in bolj trajnostno dosegla visoko zastavljene cilje na področju rasti, zaposlovanja in konkurenčnosti, če nam bo kljub demografsko pogojenemu upadu števila aktivnega prebivalstva v prihodnjem desetletju uspelo nadalje povečati število zaposlenih v EU in izboljšati njihove kvalifikacije. Obstajajo dobre možnosti, da oboje dosežemo z bistveno večjo stopnjo zaposlenosti žensk, saj prihajajoča generacija mladih žensk želi biti močnejše vključena v trg dela in je tudi bistveno bolj izobražena. Še obstoječe ovire na tem področju je treba odstraniti.

1.3 Za doseg tega cilja so se države članice EU med drugim dogovorile,

- da bodo sprejele odločne ukrepe za povečanje zaposlenosti žensk in zmanjšanje razlik med spoloma na področju zaposlovanja, brezposelnosti in plačila ter
- da si bodo prizadevale za boljšo usklajenost poklicnega in zasebnega življenja ter zagotovile dostopno in cenovno ugodno varstvo otrok in drugih oseb, ki potrebujejo nego (smernica 18).

1.4 Portugalsko predsedstvo Svetu je Evropski ekonomsko-socialni odbor zaprosilo za pripravo raziskovalnega mnenja o *vlogi socialnih partnerjev pri usklajevanju poklicnega, družinskega in zasebnega življenja.*

1.5 Evropski socialni partnerji menijo, da je usklajevanje poklicnega, družinskega in zasebnega življenja pomemben prispevek k dosegi gospodarske rasti, blaginje in konkurenčnosti v Evropi.

1.6 Poleg tega je usklajevanje poklicnega, družinskega in zasebnega življenja ena izmed prednostnih nalog Evropske komisije v Načrtu za enakost med ženskami in moškimi, ki ga je sprejela marca 2006 ⁽¹⁾. Komisija v načrtu za boljše usklajevanje poklicnega, družinskega in zasebnega življenja navaja tri prednostne naloge:

1. prožna ureditev dela za ženske in moške,
2. povečanje števila skrbstvenih storitev,
3. boljše politike usklajevanja za ženske in moške.

1.7 S sporočilom *Demografska prihodnost Evrope, kako spreminiti izziv v priložnost*, ki je bilo napovedano že v načrtu, je Komisija 12. oktobra 2006 v skladu s členom 138 Pogodbe o ES začela prvo posvetovanje s socialnimi partnerji o usklajevanju poklicnega, družinskega in zasebnega življenja.

1.8 V prvem delu posvetovanja je Komisija poudarila pomen teme usklajevanja poklicnega, družinskega in zasebnega življenja. Zaposlenost žensk je treba izboljšati zlasti zaradi demografskih trendov in tako nastalega pritiska na sisteme socialne varnosti. Poleg tega je poudarek tudi na vlogi usklajevanja v zvezi z doseganjem lizbonskih ciljev, ki jih je zastavila Komisija.

1.9 Evropski socialni partnerji v svojih odgovorih Komisiji vsakokrat poudarjajo pomen usklajevanja družinskega in poklicnega življenja, zlasti zaradi še nezadovoljive udeležbe žensk na trgu dela in starajočega se prebivalstva. Pri tem izrecno podpirajo izvajanje ciljev za izboljšanje otroškega varstva, ki jih je leta 2002 v Barceloni opredelil Svet, strinjajo pa se tudi, da lahko tri prednostne naloge, opredeljene v načrtu za enakost, prispevajo k dosegi ciljev. Poleg tega socialni partnerji poudarjajo, da

⁽¹⁾ COM(2006) 92 konč.

morata usklajevanje poklicnega, družinskega in zasebnega življenja ter vprašanje enakosti žensk in moških v poklicnem življenju zlasti glede na demografske trende dobiti osrednjo vlogo v politični razpravi. Posebno pozornost pa je pri tem treba nameniti tudi preseganju obstoječih stereotipov o vlogi spolov, saj bomo brez spremembe teh stereotipov le težko dosegli napredek.

1.10 Socialni partnerji (BUSINESSEUROPE/UEAPME, CEEP in ETUC) ⁽²⁾ so za izboljšanje enakih možnosti žensk in moških v poklicnem življenju leta 2005 sprejeli okvir ukrepov za Enakopravnost žensk in moških ⁽³⁾. Med štiri osrednja področja, na katerih bodo nacionalni socialni partnerji do leta 2010 izvajali ukrepe, izrecno sodi tudi usklajevanje družinskega in poklicnega življenja. Svet ministrov ima zato prav, da organizacijo delovnega časa, ki je zelo pomembna za usklajevanje družinskega in poklicnega življenja, zaupa socialnim partnerjem, da bi našli praktične možnosti za vse zainteresirane strani.

1.11 Socialni partnerji lahko prispevajo k boljšim delovnim pogojem in tako izboljšajo življenjski položaj družin. Zato imajo na tem področju ključno vlogo. Okvir ukrepov je eden od prispevkov socialnih partnerjev k izvajanju lizbonske strategije. Glede na dejstvo, da so vzroki za še obstoječa neravnovesja na trgu dela kompleksni in med seboj povezani, so evropski socialni partnerji prepričani, da je za uspešno reševanje problemov potrebna celostna strategija za spodbujanje enakopravnosti spolov. Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja je pri tem eden najpomembnejših elementov.

1.12 Čeprav so se nekatera podjetja v preteklih letih začela bolj zavzemati za usklajevanje družinskega in poklicnega življenja, tako da je družini prijazen pristop postal sestavni del kadrovske politike in filozofije podjetja, kar je razvidno tudi iz prvega skupnega pregleda sporazuma socialnih partnerjev, ki so ga socialni partnerji objavili februarja 2007, je treba nadalje odstranjevati prisotne pomanjkljivosti podjetij, socialnih partnerjev in držav članic ⁽⁴⁾.

1.13 Pojem enakih možnosti na delovnem mestu, pobude za spodbujanje usklajevanja družinskega in poklicnega življenja ter razvoj modela upravljanja „podjetij enakih možnosti“ so del koncepta družbene odgovornosti podjetij, ki podjetja spodbuja k uporabi najboljših praks in odgovornemu ravnanju z zaposlenimi.

⁽²⁾ BUSINESSEUROPE (nekdanji UNICE) je krovno združenje evropskih združenj delodajalcev in industrije, UEAPME je evropsko združenje obrtnikov in MSP, CEEP je Evropski center za javna podjetja, ETUC je evropska konfederacija sindikatov.

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

⁽⁴⁾ Glej raziskovalno mnenje EESO o gospodarskem in proračunskem vplivu staranja prebivalstva z dne 14.3.2007, poročevalka: ga. FLORIO UL C 161, 13.7.2007.

2. Analiza stanja

2.1 Družinske strukture so zaradi družbenih sprememb postale zelo različne. Politika, ki si prizadeva za usklajevanje poklicnega, družinskega in zasebnega življenja, mora upoštevati vse načine življenja (npr. starši samohranilci, mešane družine (v kateri so otroci partnerjev iz prejšnjega zakona), samski, ločeni starši, posvojitelji, študenti, ki delajo, istospolna partnerstva in tisti, ki živijo sami). Zaradi vedno večjega deleža starejših in ostarelih narašča tudi potreba po storitvah oskrbe v družini in zunaj nje.

2.2 V nasprotju z moškimi so ženske poleg svojega poklicnega življenja še vedno močneje vključene v vodenje gospodinjstva in družino ter so tako pogosteje v stresnih situacijah in neprestano obremenjene, to pa velja tudi za kmetice in samozaposlene ženske. Ženske se zaradi teh okvirnih pogojev pogosto počutijo prisiljene sprejeti zaposlitev s krajšim delovnim časom, povezano z nižjim dohodkom, slabšim pokojninskim zavarovanjem in slabšimi možnostmi napredovanja. Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja je zato tudi pomemben instrument za doseganje enakopravnosti žensk in moških, pa tudi žensk z otroki in brez njih, v poklicnem življenju.

2.3 Ravno zato, ker se temeljni problemi in možnosti za njihovo rešitev razlikujejo ne le od države članice do države članice, ampak tudi od regije do regije in celo od podjetja do podjetja, ni enotne rešitve, ki bi lahko veljala za vse v enaki meri. Glede tega EESO meni, da imajo socialni partnerji pri reševanju teh vprašanj pomembno vlogo. Zaradi struktur, ki jih imajo na voljo v posameznih državah, socialni partnerji lahko s svojo zavzetostjo na področju usklajevanja družinskega in poklicnega življenja odločilno vplivajo na vsakdanjik delojemalcev.

2.4 Čeprav je odločitev imeti ali ne imeti otroka načeloma osebna, kot so tudi odločitve o zagotavljanju varstva in oskrbe v družini za sorodnike ali druge osebe, ki so nam posebno blizu, zaradi bolezni, invalidnosti ali v starosti, posledice teh odločitev občuti tudi družba kot celota. Vedno manj otrok pomeni pomanjkanje strokovnih in vodilnih delavcev v prihodnosti, strank, delavcev, podjetij, znanstvenikov in raziskovalcev ter ima tako negativne posledice za vso družbo ⁽⁵⁾. Zato bi morala biti država zlasti odgovorna za naslednje dejavnike:

— materialno in finančno podporo (denarna podpora, priznavanje pokojninskega zavarovanja),

⁽⁵⁾ Glej raziskovalno mnenje EESO z dne 14.3.2007 o družini in demografskih spremembah, poročevalci: g. BUFFETAUT UL C 161, 13.7.2007.

- podporno infrastrukturo (varstvo otrok, celodnevna šola, zunajšolsko varstvo in počitniško varstvo ter programi za prosti čas, ki jih nudijo prostovoljske organizacije, nudenje pomoči, npr. za ambulantno nego),
- ustrezen starševski dopust za matere in očete (tudi pri posvojitvah),
- družini prijazno delovno okolje.

2.5 Komisija meni, da so za izkoriščanje celotnega potenciala aktivnega prebivalstva pomembni predpisi o prilagodljivem delovnem času, zato morajo biti enako dostopni ženskam in moškim, pri tem pa je lahko v pomoč pravni okvir. Kljub temu zaradi dejstva, da te možnosti uporablja veliko več žensk kot moških, obstaja neravnovesje med spoloma, ki negativno vpliva na položaj žensk na delovnem mestu in njihovo gospodarsko neodvisnost. Zato je treba moške močneje spodbujati k prevzemu družinskih obveznosti, zlasti s spodbudami za starševski in očetovski dopust, da bodo breme neplačanega dela v gospodinjstvu in varstvo otrok in svojcev pravično in partnersko delili z ženskami.

3. Sprememba vlog

3.1 Z družbenimi spremembami so se hkrati z močnim zvišanjem ravni kvalifikacij žensk spremenile tudi njihova vloga in njihove predstave o življenju. Mlade ženske v Evropi imajo danes boljše kvalifikacije kot mladi moški in dojemajo zaposlitev kot sestavni del načrtovanja življenja. Kot posledica višje ravni kvalifikacij žensk bi se morale zmanjšati razlike v povprečni plači žensk in moških. Razlogi za sedanje razlike v plačah so večinoma v visokem deležu žensk, ki so zaposlene na delovnih mestih s skrajšanim delovnim časom, daljših prekinitvah dela in s tem povezanimi manjšimi delovnimi izkušnjami, manjšemu deležu žensk na vodilnih mestih in nižjih kvalifikacijah starejših žensk. Čeprav plačne lestvice v kolektivnih pogodbah zagotavljajo, da ženske in moški za enako delo in enake kvalifikacije prejemajo enako plačilo, še vedno obstajajo razlike v plačah. Da bi posamezniki lahko prosto izbrali svoj življenjski načrt, morajo družbeni okvirni pogoji ženskam in moškim dati možnost, da se odločijo za takšno življenje, ki ustreza njihovim lastnim predstavam, ne da bi se pri tem soočali s pozitivnim ali negativnim družbenim vrednotenjem te odločitve.

3.2 K okvirnim pogojem, ki odločilno sooblikujejo življenjske načrte, poleg državne infrastrukture na področju varstva otrok sodi tudi družbeni odnos do zaposlenih mater in očetov, ki se posvetijo družinskim obveznostim. Ravnanje

socialnih partnerjev glede teh vprašanj odločilno vpliva tudi na družbeno naravnanoost. Izkušnje skandinavskih držav in Nemčije kažejo, da je lahko dobra rešitev to, da se finančna izplačila kot na primer starševski dodatek družini nakažejo oz. se vrednost izplačil poviša le pod pogojem, da se tudi oče za določen čas posveti varstvu otroka. Očetje tako dobijo pravni okvir, da se lahko za določen čas lažje posvetijo vzgoji otrok. Ta ureditev materam omogoča hitrejšo vrnitev v poklicno življenje.

3.3 EESO poudarja, da sprememba posameznih dejavnikov ne bo dovolj, da bi zaposlene ženske razbremenili dvojnega bremena pri usklajevanju družinskega, poklicnega in zasebnega življenja. Cilj mora biti nova načelna razdelitev neplačanih nalog zunaj delovnega mesta med moškimi in ženskami, kot so vzgoja otrok, nega svojcev in vodenje gospodinjstva. Moške je treba pripraviti k resnični partnerski delitvi bremen. Za to so potrebne temeljite spremembe v razmišljanju in strukturah.

4. Podporni ukrepi socialnih partnerjev pri usklajevanju poklicnega, družinskega in zasebnega življenja na ravni podjetij

4.1 Demografski trendi in s tem povezane spremembe imajo velike posledice tako za delojemalce kot tudi za delodajalce. Socialni partnerji imajo na vseh ravneh pomembno vlogo pri izboljševanju usklajevanja poklicnega, družinskega in zasebnega življenja.

4.2 Temelj uspešne politike usklajevanja v podjetjih je kadrovska politika, ki upošteva in pravično uravnoteži interese podjetja in osnovne naloge delojemalcev zunaj delovnega mesta in družinsko odgovornost ter zasebne obveznosti. Temeljni pogoji, ki bi jih morale zagotoviti države članice, so:

- dobra infrastruktura na področju varstva otrok, ki ustreza potrebam, tako za najmlajše kot tudi tiste malo starejše,
- kakovostna in zadostna ponudba storitev za oskrbo in nego starejših ali invalidov,
- pravični pogoji glede delovnega časa,
- ukrepi, ki zagotavljajo, da dopust ali delo s skrajšanim delovnim časom zaradi varstva mladoletnika in vzdrževanih oseb ne vplivajo na pravice v prihodnosti, in
- kvalificirano in pravično plačano osebje.

Infrastruktura, ki pokriva vse območje, v enaki meri koristi delojemalcem, podjetjem, državi in družbi.

4.3 Paleta instrumentov kadrovske politike, o kateri so se deloma dogovorili tudi socialni partnerji in ki bi jih lahko izvajala podjetja, obsega

- uvedbo inovativnih, a ne negativnih (razdrobljenost delovnega časa, kopičenje več manjših del) modelov delovnega časa, dela na daljavo, izrednega dopusta ter spremljanja in prilagajanja opravljenih delovnih ur,
- pravno varnost pogodbe o redni zaposlitvi,
- možnost ohranjanja stikov s podjetjem v času starševskega dopusta,
- podporo pri organizaciji varstva otrok v obliki vrtcev v okviru podjetij, nakupu mest za varstvo otrok in finančno podporo,
- podporo pri oskrbi starejših svojcev ali svojcev, ki potrebujejo nego,
- podporo pri ukrepih za osebni razvoj,
- podporo pri ponovnem vključevanju na delovno mesto po dopustu ali delu s skrajšanim delovnim časom zaradi varstva mladoletnikov in vzdrževanih oseb.

4.4 Tako se bo s pomočjo modelov za skrajšan delovni čas, ki so narejeni po meri in zelo prilagodljivi ter upoštevajo interese podjetij in delojemalcev, upošteval tudi cilj vsem zainteresiranim omogočiti boljše usklajevanje poklicnega, družinskega in zasebnega življenja. Toda če delo s skrajšanim delovnim časom ne temelji na prostovoljnih odločitvah, to ni v skladu s tem ciljem. EESO meni, da je nujno, da se moški pogosteje odločajo za ponudbe delovnih mest s skrajšanim delovnim časom, če je zaradi družinskih potreb nujno, da eden od staršev tako dela. Tako lahko v praksi pokažejo, da obveznosti v okviru partnerstva in družinske obveznosti, ki niso povezane s poklicem, niso le naloga žensk, ampak da jih je treba odgovorno deliti in skupaj opravljati.

4.5 Socialni partnerji lahko pomagajo pri iskanju odgovorov na to, kako lahko starši uresničijo model življenja, ki si ga želijo. V podjetjih so se za smiselne izkazale tudi posebne možnosti ohranjanja stikov za matere, ki so na starševskem dopustu, ki lahko prostovoljno nadomeščajo sodelavce, ki so na dopustu ali bolniškem dopustu, ali so vabljeni na službene zabave z namenom, da se po prekinitvi dela lažje vrnejo na svoje delovno mesto. EESO poudarja, da je predpise o zaščiti nosečnic ter mater in očetov v času starševskega dopusta nujno treba upoštevati in se jim ne smemo izogniti s posredno diskriminacijo.

4.6 Poleg tega je staršem lahko v pomoč tudi podpora pri organizaciji otroškega varstva. Različna podjetja svojim zaposlenim nudijo posredovanje varuš in mest v jaslih ter nujnega varstva v primeru bolezni otroka. Nekatera podjetja skušajo tudi s ciljnim ukrepi, kot je dajanje prostega dneva na rojstni dan otroka, moške spodbuditi k temu, da prevzamejo družinsko delo in več časa preživijo z otroki. Ta podjetja je treba podpirati. Kljub temu v praksi starši v večini primerov niso deležni podpore. S tovrstnim ravnanjem – zlasti če je celo nezakonito – si podjetje škodi samo, saj to negativno vpliva na vzdušje v podjetju in motivacijo osebja.

4.7 EESO opozarja na znanstvene raziskave podjetja Prognos AG, ki so pokazale, da se izvajanje ukrepov, ki ciljno spodbujajo upravičene interese zaposlenih tudi na področju družinskega in zasebnega življenja, podjetjem gospodarsko izplača, saj ti instrumenti kadrovske politike zmanjšujejo odsotnost in povečujejo zvestobo ter motivacijo in uspešnost zaposlenih. Poleg tega takšna kadrovska politika povečuje privlačnost delovnega mesta, zlasti če delavkam z družinskimi obveznostmi olajša napredovanje in ohranitev mesta, na katero so napredovale. Takšna podjetniška kultura poleg tega zagotavlja dobro delovno vzdušje in deluje kot pozitiven dejavnik, ki spodbuja podobo regije kot gospodarske lokacije.

4.8 EESO poudarja, da je treba v zvezi z uvedbo prožnih modelov delovnega časa upoštevati tudi pristop fleksi-varnosti (fleksibilnosti in varnosti). V okviru lizbonske strategije predstavlja fleksi-varnost celosti pristop reforme trga dela, ki zahteva potrebno ali željeno prilagodljivost in jo hkrati povezuje s potrebno mero varnosti in možnosti načrtovanja za vse udeležene akterje. Cilj prilagodljivosti, ki je rezultat pogajanj socialnih partnerjev, mora biti položaj, ki je najbolj ugoden za podjetja in zaposlene. Treba je upoštevati tako potrebo po prilagajanju podjetij na zahteve trga kot tudi vedno večji interes delavcev po prilagodljivosti, na primer pri organizaciji delovnega časa, da bodo lažje prevzeli družinske ali druge zasebne obveznosti zunaj delovnega mesta, pri tem pa je treba še naprej zagotavljati varnost delovnega razmerja in se izogibati negotovosti. Tu so potrebne individualne rešitve, ki ustrezajo potrebam; praviloma morajo biti rezultat pogajanj socialnih partnerjev. EESO poudarja, da je treba v razpravi o fleksi-varnosti več pozornosti nameniti različnemu položaju žensk in moških (*).

4.9 Uspešnost usklajevanja poklicnega, družinskega in zasebnega življenja je odvisna od tega, kako močno se posamezni instrumenti za usklajevanje uresničujejo na delovnem mestu. Zato je treba čim večjo pozornost nameniti izvajanju na nacionalni ravni.

(*) Glej raziskovalno mnenje EESO z dne 12.7.2007 o fleksi-varnosti (razsežnost notranje prožnosti – kolektivna pogajanja in vloga socialnega dialoga kot instrumentov urejanja in preoblikovanja trgov dela), poročevalec: g. Janson UL C 97, 28.4.2007.

4.10 EESO meni, da so tekmovanja med podjetji, ki jih spodbujajo socialni partnerji, lahko dober način za predstavitev praks, ki so prijazne do družin in žensk, in priporočanje tovrstnih praks za posnemanje. Širši javnosti se s tekmovanji med podjetji tako predstavijo novi inovativni instrumenti, kot so

— igralnice za otroke osebja,

— vrtci v okviru podjetij,

— generacijska mreža v podjetju, ki usklajuje prostovoljne storitve, v okviru katerih na primer upokojeno osebje poskrbi za opravke na uradih in nakupe za mlade delavce z družinskimi obveznostmi.

4.11 Pri tem je jasno, da mnoga mala ali srednja podjetja, ki predstavljajo večino podjetij v EU, nimajo sredstev za tako privlačne ponudbe, zato je treba razmisliti o davčnih spodbudah. Zlasti v malih in srednjih podjetjih tesni socialni stiki omogočajo, da se akterji lahko nemudoma dogovorijo o individualnih in praktičnih rešitvah za svoje osebje. Poleg tega se lahko v eni regiji več malih podjetij poveže z lokalnimi organi, združenji državljanov in nevladnimi organizacijami za zagotavljanje skupnih storitev in tako poskrbi za boljšo lastno podobo svojih podjetij in privlačnost regije kot gospodarske lokacije.

5. Praktične pobude na regionalni in lokalni ravni

5.1 Za praktično in realistično izboljšanje okvirnih pogojev za boljše usklajevanje poklicnega, družinskega in zasebnega življenja je zlasti smotrno, če se različni lokalni akterji dogovorijo o usklajenem ravnanju. Zato EESO spodbuja socialne partnerje k pobudam na regionalni in lokalni ravni, ki bodo v mestih in občinah združile zavzete akterje (podjetnike, svete delavcev, starše, verske skupnosti, športna društva, občinske predstavnike itd.) s ciljem oblikovati usklajeno življenjsko okolje tako, da bo mogoče čim boljše združiti poklicne, družinske in zasebne interese. Spremembe na lokalni ravni so neposredna praktična podpora za vse udeležene. Področje delovanja najrazličnejših lokalnih akterjev je izredno pestro in odprto za vse vrste ustvarjalnih idej. Tu je nekaj konkretnih primerov, ki pa bi jih lahko poljubno dopolnili:

— vzpostavitev mestne spletne strani, ki vsebuje informacije o ponudbah za družine,

— vzpostavitev baze podatkov za posredovanje mest za varstvo otrok,

— kontaktne točke, ki združujejo mlade družine brez starih staršev in starejše ljudi brez družine,

— varstvo na poti v šolo,

— podpora prostovoljnih organizacij in prostovoljcev, ki se v prostem času ukvarjajo z varstvom otrok,

— delavnice o družini prijaznem razvoju mest, da bi preprečili izseljevanje mladih družin,

— programi mentorstva za očete, ki so zaposleni na delovnem mestu s skrajšanim delovnim časom,

— sprememba voznih redov za šolske avtobuse, tako da starši lažje uskladijo začetek službe z začetkom pouka,

— bolj prožni delovni čas vrtcev,

— prireditve podjetij na temo usklajevanja družinskega in poklicnega življenja, na katerih podjetja svojo družinam prijazno kadrovsko politiko predstavijo javnosti,

— preverjanje vseh občinskih odločitev, da bi zagotovili, da so otrokom prijazne.

6. Ustanove za varstvo otrok in nego starejših svojcev

6.1 EESO opozarja, da je Evropska komisija v drugem poročilu o napredku pri izvajanju lizbonske strategije, ki ga je objavila sredi decembra 2006 (⁷), poudarila, da je razpoložljivost dostopnega otroškega varstva problem v mnogih državah članicah. Države članice so bile zato pozvane, naj v skladu z lastnimi cilji ponudijo več možnosti kakovostnega otroškega varstva, ki bo dostopno vsem.

6.2 Poleg tega je Evropski svet v Barceloni leta 2002 (⁸) sklenil, da morajo države članice do leta 2010 zagotoviti otroško varstvo za 90 % otrok v starosti od 3 let do vstopa v šolo ter varstvo za 33 % otrok, ki so mlajši od 3 let.

6.3 Prav zato, ker so se vloge žensk in moških spremenile, je pomembno, da socialni partnerji ponazorijo, da otrok v svojem razvoju ni prikrajšan, če je mati zaposlena ali če za družino skrbi oče.

(⁷) COM(2006) 816 konč., Sporočilo Komisije za spomladansko zasedanje Evropskega sveta o izvajanju prenovljene lizbonske strategije za rast in delovna mesta „Leto uresničevanja“.

(⁸) Sklepi predsedstva Evropskega sveta v Barceloni 15. in 16. marca 2002.

6.4 Glede na zelo različen položaj v državah članicah na področju razpoložljivosti mest za varstvo otrok, ki so mlajši od 3 let, EESO poudarja, naj vsaka država članica na področju infrastrukture za varstvo otrok, ki so mlajši od 3 let, postavi konkretne kvantitativne cilje. Za zagotavljanje usklajevanja družinskega in poklicnega življenja bi morale biti do leta 2010 za vsaj 33 % vseh otrok, ki so mlajši od 3 let, na voljo mesto v vrtcu ali pri usposobljeni varuški.

6.5 EESO meni, da mora širitev ponudbe varstva otrok v državah članicah v prihodnosti dobiti večji pomen ter da je treba sprejeti politične ukrepe za pospeševanje in podporo.

6.6 EESO je v mnenju o *družini in demografskih spremembah* ⁽⁹⁾ temeljito proučil demografske spremembe v Evropski uniji in opozoril na njihove posledice za družine. Daljša pričakovana življenjska doba lahko za mnoge ljudi pomeni bolj kakovostno življenje. Posledica tega bo tudi, da bo v prihodnosti vedno več ljudi poleg opravljanja poklica moralo skrbeti tudi za nego starejših svojcev. Zato bi morali več pozornosti nameniti širitvi storitev na področju nege in tako razbremeniti družinske člane.

6.7 Naloga socialnih partnerjev na tem področju bi lahko bila obveščanje o instrumentih, ki so se v praksi izkazali za

koristne. Sem lahko sodi na primer hitra prilagoditev delovnega časa v primeru pogosto nenadne potrebe po negi; opremljenost delovnega mesta, ki olajšuje nego, tj. delavec je dostopen po telefonu ter ima dostop do računalnika in interneta, da lahko ureja zadeve, povezane z nego, in ima dostop do informacij o organizacijskih, finančnih in zakonskih vidikih nege.

7. Perspektive

7.1 EESO ocenjuje, da je usklajevanje poklicnega in družinskega življenja neizogibno povezano z doseganjem enakosti spolov in da ga podpirajo tudi – ko so doseženi – cilji, za katere si na tem področju prizadevajo socialni partnerji. Da bi usklajevanje poklicnega in družinskega življenja postalo del običajnega vsakdana, ga morajo programi izobraževanja otrok obravnavati kot normalnega in potrebnega.

7.2 EESO poziva Svet, Evropski parlament in Komisijo, naj pri svojem prihodnjem delu upoštevajo in podprejo predloge iz tega raziskovalnega mnenja, da bi tako nadalje izboljšali usklajevanje poklicnega, družinskega in zasebnega življenja v Evropi.

V Bruslju, 11. julija 2007

Predsednik

Evropskega ekonomsko socialnega odbora

Dimitris DIMITRIADIS

⁽⁹⁾ Glej raziskovalno mnenje EESO z dne 14.3.2007 o družini in demografskih spremembah, poročevalec: g. BUFFETAUT UL C 161, 13.7.2007.