

## Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie roli partnerów społecznych w godzeniu życia zawodowego, rodzinnego i osobistego

(2007/C 256/19)

Przyszła prezydencja portugalska Rady w piśmie z 13 lutego 2007 r. zwróciła się do Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego o opracowanie opinii w sprawie roli partnerów społecznych w godzeniu życia zawodowego, rodzinnego i osobistego.

Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię 18 czerwca 2007 r. Sprawozdawcą był Peter CLEVER.

Na 437. sesji plenarnej w dniach 11 i 12 lipca 2007 r. (posiedzenie z 11 lipca) Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny 145 głosami za — 4 osoby wstrzymały się od głosu — przyjął następującą opinię:

### 1. Kontekst

1.1 Europejscy szefowie państw i rządów uzgodnili w ramach strategii lizbońskiej zwiększenie odsetka pracujących kobiet do 60 % do roku 2010. Cel ten został potwierdzony w zintegrowanych wytycznych (wytyczna 17), które zostały uchwalone w 2005 r. jako centralny element nowego mechanizmu sterowania strategią lizbońską.

1.2 Ambitne cele strategii lizbońskiej w zakresie wzrostu, zatrudnienia i konkurencyjności da się osiągnąć w sposób szybszy i trwalszy, jeśli mimo uwarunkowanego demograficznie zmniejszenia się liczby ludności w wieku produkcyjnym, uda się w nadchodzącym dziesięcioleciu zwiększyć liczbę zatrudnionych i podnieść ich kwalifikacje. Są duże szanse na realizację tych dwóch celów dzięki zwiększeniu stopy zatrudnienia kobiet, gdyż pokolenie młodych kobiet chciałoby bardziej zaangażować się w pracę zawodową i jest również wyraźnie lepiej wykształcone. Należy zlikwidować istniejące jeszcze przeszkody na tej drodze.

1.3 W tym celu państwa członkowskie UE uzgodniły między innymi następujące działania:

- podjęcie zdecydowanych środków na rzecz zwiększenia zatrudnienia kobiet i na rzecz zmniejszenia różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn w zakresie zatrudnienia, bezrobocia i wynagrodzenia oraz
- dążenie do lepszego godzenia życia zawodowego i prywatnego oraz dostępności i osiągalności opieki nad dziećmi i innymi osobami wymagającymi opieki (wytyczna 17).

1.4 Portugalska prezydencja Rady zwróciła się do Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego z prośbą o sporządzenie opinii rozpoznawczej w sprawie roli partnerów społecznych w godzeniu życia zawodowego, rodzinnego i osobistego.

1.5 Z punktu widzenia europejskich partnerów społecznych godzenie życia zawodowego, rodzinnego i osobistego jest bardzo ważne dla osiągnięcia wzrostu gospodarczego, dobrobytu i konkurencyjności w Europie.

1.6 Ponadto jest to jeden z priorytetów Komisji Europejskiej w uchwalonym w marcu 2006 r. planie działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn<sup>(1)</sup>. Z myślą o realizacji tego celu Komisja wymienia w swoim programie działań trzy główne elementy:

- 1) elastyczny czas pracy dla mężczyzn i kobiet;
- 2) zwiększenie oferty w zakresie opieki nad dzieckiem;
- 3) umożliwienie godzenia życia zawodowego, rodzinnego i osobistego zarówno kobietom, jak i mężczyznom.

1.7 Zapowiadany w programie działań komunikatem „Demograficzna przyszłość Europy — przekształcić wyzwania w nowe możliwości” Komisja Europejska rozpoczęła 12 października 2006 r., zgodnie z art. 138 TWE, pierwsze konsultacje w partnerami społecznymi w zakresie godzenia życia zawodowego, rodzinnego i osobistego.

1.8 W pierwszej fazie konsultacji Komisja podkreśla znaczenie wspomnianego wyżej zagadnienia. Należy poprawić sytuację w zakresie zatrudnienia kobiet, szczególnie w kontekście zmian demograficznych i wynikającej z nich presji na systemy zabezpieczenia społecznego. Ponadto podkreśla się znaczenie godzenia tych elementów życia w związku z realizacją celów strategii lizbońskiej ustalonych przez Komisję.

1.9 W swoich odpowiedziach adresowanych do Komisji partnerzy społeczni położyli nacisk na znaczenie godzenia życia rodzinnego i zawodowego właśnie w kontekście niezadowolającej jeszcze stopy zatrudnienia kobiet i starzejącego się społeczeństwa. Udzielono również wyraźnego poparcia dla realizacji ustalonych przez Radę w Barcelonie w 2002 r. celów zwiększenia oferty w zakresie opieki nad dziećmi. Partnerzy społeczni zgodzili się ponadto co do tego, że trzy główne elementy wymienione w programie działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn mogą być decydujące dla osiągnięcia zakładanych celów. Ponadto partnerzy społeczni zwracają uwagę na fakt, że

<sup>(1)</sup> COM(2006) 92 wersja ostateczna.

godzenie życia zawodowego, rodzinnego i osobistego oraz zagadnienie równości szans kobiet i mężczyzn w życiu zawodowym muszą zajmować pierwsze miejsce w debacie politycznej, właśnie ze względu na zmiany demograficzne. Szczególną uwagę należy tu poświęcić przezwyciężeniu istniejących stereotypów na temat ról pełnionych przez kobiety i mężczyzn. Bez zmiany tych stereotypów osiągnięcie postępów będzie bardzo trudne.

1.10 Ze swojej strony partnerzy społeczni (BusinessEurope/UEAPME, CEEP i ETUC) <sup>(2)</sup> w 2005 r. w celu poprawy równości szans kobiet i mężczyzn w życiu zawodowym przyjęli ramy działania na rzecz równości kobiet i mężczyzn <sup>(3)</sup>. Godzenie życia rodzinnego i zawodowego należy oczywiście do głównych obszarów, w których do roku 2010 partnerzy społeczni będą podejmować działania. Rada Ministrów słusznie więc czyni, przekazując partnerom społecznym kwestie organizacji czasu pracy, które mają ogromne znaczenie dla godzenia sfery rodzinnej i zawodowej, w celu znalezienia realnych rozwiązań dla wszystkich zainteresowanych stron.

1.11 Partnerzy społeczni mogą poprawić sytuację życiową rodzin, przyczyniając się do poprawy warunków pracy. Przypada im tutaj główna rola. Ramy działania stanowią jeden z elementów wkładu partnerów społecznych w realizację strategii lizbońskiej. Biorąc pod uwagę okoliczność, że przyczyny istniejących wciąż dysproporcji na rynkach pracy są złożone i wzajemnie ze sobą powiązane, partnerzy społeczni są przekonani, że rozwiązanie problemów wymaga zintegrowanej strategii mającej na celu osiągnięcie równości kobiet i mężczyzn. Godzenie rodziny z życiem zawodowym jest tu jednym z najważniejszych elementów.

1.12 Choć w ostatnich latach niektóre przedsiębiorstwa zwiększyły swe zaangażowanie w problem godzenia życia rodzinnego i zawodowego, tak że rozwiązania przyjazne dla rodziny stały się stałym elementem ich polityki kadrowej i filozofii przedsiębiorstwa — jak wykazuje to pierwszy wspólny bilans uzgodnień partnerów społecznych, opublikowany przez partnerów społecznych w lutym 2007 r. — należy jednak pamiętać o dalszym usuwaniu istniejących jeszcze braków w przedsiębiorstwach i państwach członkowskich oraz wśród partnerów społecznych <sup>(4)</sup>.

1.13 Idea równości szans w miejscu pracy, wprowadzanie inicjatyw pomocnych w godzeniu życia rodzinnego i zawodowego, tworzenie modelu zarządzania „firmą równych szans” są częścią koncepcji CSR, która inspirowała przedsiębiorstwa do poszukiwania dobrych wzorców i prowadzenia odpowiedzialnych działań wobec swoich pracowników.

<sup>(2)</sup> BusinessEurope (dawniej UNICE) jest organizacją zrzeszającą europejskich pracodawców i stowarzyszenia przemysłowe, UEAPME to Europejska Unia Rzemieślników oraz Małych i Średnich Przedsiębiorstw, CEEP to główne stowarzyszenie gospodarki publicznej, zaś ETUC to Europejska Konfederacja Związków Zawodowych.

<sup>(3)</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2005/mar/gender\\_equality\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/mar/gender_equality_en.pdf).

<sup>(4)</sup> Patrz: opinia rozpoznawcza EKES-u z dnia 14 marca 2007 r. w sprawie gospodarczych i budżetowych konsekwencji starzenia się, sprawozdawca: Susanna FLORIO, Dz.U. C 161 z 13.7.2007.

## 2. Analiza sytuacji

2.1 Zmiany społeczne spowodowały silne zróżnicowanie struktur rodzinnych. Polityka mająca na celu godzenie życia zawodowego, rodzinnego i osobistego musi uwzględniać wszystkie istniejące style życia (np. osoby samotnie wychowujące dzieci, rodziny wychowujące dzieci z różnych związków, osoby stanu wolnego, rodzice rozwiedzeni, rodzice adopcyjni, pracujący studenci, partnerstwa osób tej samej płci, osoby samotne). Rosnący odsetek ludności starszej i w bardzo podeszłym wieku zwiększa ponadto zapotrzebowanie na usługi związane z opieką w rodzinie i poza rodziną.

2.2 Kobiety obok pracy zawodowej nadal w większym stopniu niż mężczyźni zajmują się prowadzeniem domu i rodziną, w związku z czym są w sytuacji stresu i ciągłego przeciążenia. Dotyczy to również kobiet pracujących w rolnictwie i kobiet utrzymujących się samodzielnie. Uwarunkowania te sprawiają, że kobiety często zmuszone są do podejmowania pracy w niepełnym wymiarze godzin, która wiąże się z niższymi dochodami oraz gorszymi świadczeniami emerytalnymi i gorszymi możliwościami awansu. Z tego względu godzenie rodziny i życia zawodowego jest ważnym instrumentem osiągania równości kobiet i mężczyzn w życiu zawodowym — również kobiet z dziećmi i kobiet bezdzietnych.

2.3 Jednak ponieważ problemy leżące u podstaw nierówności, jak i możliwości ich rozwiązania, różnią się nie tylko między poszczególnymi państwami członkowskimi, ale również między regionami, a nawet między przedsiębiorstwami, nie ma rozwiązań uniwersalnych, które sprawdzałyby się jednakowo we wszystkich przypadkach. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny uważa, że w tym kontekście partnerzy społeczni mogą służyć skuteczną pomocą. W poszczególnych krajach, działając na podstawie istniejących już struktur, mogą mieć znaczący wpływ na codzienne życie pracowników poprzez swoje zaangażowanie w godzenie życia rodzinnego z zawodowym.

2.4 Mimo iż decyzja o posiadaniu (lub nie) dzieci jest zasadniczo decyzją prywatną, podobnie jak decyzja o pielęgnowaniu krewnych lub innych bliskich w domu w wypadku choroby czy inwalidztwa, czy też gdy są w podeszłym wieku, to jednak skutki takich decyzji odczuwane są przez społeczeństwo jako całość. Zmniejszająca się liczba dzieci oznacza późniejszy niedostatek pracowników wykwalifikowanych i kadr kierowniczych, klientów, pracowników, przedsiębiorców, naukowców i badaczy, a w związku z tym ma negatywne konsekwencje dla całego społeczeństwa <sup>(5)</sup>. Dlatego państwo powinno ponosić odpowiedzialność szczególnie w następujących kwestiach:

— materialne wsparcie finansowe — świadczenia pieniężne, uwzględnienie praw do zabezpieczenia emerytalnego;

<sup>(5)</sup> Na ten temat patrz: opinia rozpoznawcza EKES-u z dnia 14 marca 2007 r. w sprawie „Rodzina a zmiany demograficzne”, sprawozdawca: Stéphane BUFFETAUT Dz.U. C 161 z 13.7.2007.

- infrastruktura wspomagająca (opieka nad dziećmi, szkoły całodzienne, oferta organizacji ochotniczych w zakresie opieki pozaszkolnej oraz opieki i programów zajęć w czasie wolnym, oferty pomocy, np. ogniska opieki);
- odpowiedni wymiar urlopów rodzicielskich dla matek i ojców (również w wypadku adopcji);
- warunki pracy przyjazne dla rodziny.

2.5 Również z punktu widzenia Komisji elastyczne godziny pracy mogą pomóc w wykorzystaniu całego potencjału ludności czynnej zawodowo. Dlatego możliwości takie muszą być dostępne w takim samym stopniu dla kobiet, jak i dla mężczyzn, w związku z czym byłyby tutaj pomocne odpowiednie ramy prawne. Jednak fakt, że o wiele więcej kobiet niż mężczyzn wykorzystuje tego rodzaju możliwości, skutkuje powstaniem nierówności między kobietami a mężczyznami, co ma negatywny wpływ na pozycję kobiet w miejscu pracy i na ich niezależność ekonomiczną. Należy więc silniej niż dotychczas zachęcać mężczyzn do przejmowania obowiązków rodzicielskich, przede wszystkim poprzez bodźce w postaci urlopów rodzicielskich i ojcowskich, tak aby mężczyźni dzielili z kobietami ciężar bezpłatnej pracy w domu i opieki nad dziećmi i innymi członkami rodziny sprawiedliwie i na zasadzie partnerstwa.

### 3. Modele ról

3.1 Zmiany społeczne oprócz podwyższenia poziomu kwalifikacji kobiet przyniosły ze sobą również zmianę ich modelowej roli oraz wyobrażeń o życiu. Młode kobiety w Europie mają dzisiaj wyższe kwalifikacje niż młodzi mężczyźni, a swoją działalność zawodową postrzegają jako nieodłączną część swojego planu życia. Wzrost kwalifikacji kobiet powinien również doprowadzić do zmniejszenia różnic w średnim wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn. Występujące obecnie różnice w poziomie wynagrodzenia wynikają w znacznej mierze z tego, że duży odsetek kobiet pracuje w niepełnym wymiarze godzin, że kobiety przerywają pracę na dłuższe okresy niż mężczyźni i w związku z tym mają mniejsze doświadczenie zawodowe oraz z tego, że mniej kobiet zajmuje stanowiska kierownicze, a starsze kobiety mają niższe kwalifikacje. Pomimo tego, że dzięki odpowiednim klasyfikacjom w umowach zbiorowych można zagwarantować, że za jednakową pracę i jednakowy poziom kwalifikacji kobiety i mężczyźni będą otrzymywali jednakowe wynagrodzenie, to ciągle istnieją w tym zakresie nierówności. Ponadto, aby pojawiła się prawdziwa wolność wyboru drogi życiowej społeczne, warunki ramowe muszą umożliwić kobietom i mężczyznom wybór takiej drogi, która będzie odpowiadała ich wyobrażeniom, bez negatywnej lub pozytywnej oceny tego wyboru ze strony społeczeństwa.

3.2 W skład warunków ramowych, które mają znaczący wpływ na kształtowanie życiowych decyzji, obok odpowiedniej infrastruktury w zakresie opieki nad dziećmi w danym kraju wchodzi również społeczne nastawienie — zarówno do matek pracujących, jak i do ojców, którzy poświęcają się rodzinie.

Stanowisko partnerów społecznych w tym zakresie ma również decydujące znaczenie dla nastawienia w społeczeństwie. Doświadczenia z krajów skandynawskich oraz z Niemiec pokazały, że pomocne może tu się okazać przekazywanie rodzinie świadczeń pieniężnych (np. części zasiłku rodzinnego) lub zwiększanie tychże dopiero wówczas, gdy również ojciec na pewien czas przejmuje opiekę nad dzieckiem. W ten sposób ojcowie zyskują ramy prawne pozwalające im na łatwiejsze podjęcie decyzji o czasowym poświęceniu się opiece nad dzieckiem. Matki mogą dzięki temu wcześniej wrócić do życia zawodowego.

3.3 Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny podkreśla, że aby zmienić sytuację w zakresie podwójnego obciążenia kobiet poprzez godzenie rodziny z życiem zawodowym nie wystarczy zmiana poszczególnych czynników. Należy raczej dążyć do ukształtowania na nowo podziału między kobiety a mężczyzn niepłatnych obowiązków pozazawodowych, takich jak wychowywanie dzieci, opieka nad członkami rodziny i prowadzenie gospodarstwa domowego. Mężczyźni powinni włączyć się do podziału zadań na prawdziwie partnerskich zasadach. Wymaga to głębokiej zmiany świadomości i struktur.

### 4. Proponowane przez partnerów społecznych techniczne środki wsparcia przy godzeniu życia rodzinnego, zawodowego i osobistego

4.1 Zmiany demograficzne i wynikające z nich inne procesy mają duży wpływ zarówno na pracowników, jak i na pracodawców. Partnerzy społeczni na wszystkich szczeblach wnoszą istotny wkład w łatwiejsze godzenie życia zawodowego, rodzinnego i osobistego.

4.2 Polityka kadrowa uwzględniająca i sprawiedliwie wyważająca interesy przedsiębiorstwa, jak również zadania poza pracą oraz obowiązki i sprawy rodzinne każdego pracownika, jest warunkiem udanej strategii godzenia życia rodzinnego i zawodowego w przedsiębiorstwie. Jednocześnie poszczególne państwa członkowskie muszą spełnić następujące niezbędne warunki:

- dobra infrastruktura opieki nad dziećmi — zarówno bardzo małymi, jak i większymi — odpowiadająca istniejącym potrzebom;
- wystarczająca i dobra jakościowo oferta opieki nad osobami starszymi lub niepełnosprawnymi;
- sprawiedliwe warunki, jeśli chodzi o czas pracy;
- środki gwarantujące, że urlop wychowawczy lub zmniejszenie wymiaru godzin pracy ze względu na opiekę nad dziećmi lub osobami niesamodzielnymi nie będą miały wpływu na wysokość przyszłych świadczeń;
- wykwalifikowani i godziwie wynagradzani pracownicy.

Na powszechnie dostępnej infrastrukturze jednakowo skorzystają pracownicy i przedsiębiorstwa, jak również państwo i społeczeństwo.

4.3 Wachlarz środków instrumentów polityki kadrowej, które zostały uzgodnione w części również przez partnerów społecznych i które mogą zostać wykorzystane w przedsiębiorstwach, obejmuje:

- wprowadzenie nowatorskich modeli czasu pracy, które nie miałyby jednak charakteru represyjnego (podział czasu pracy, akumulacja szeregu drobnych prac), telepracy, urlopów okolicznościowych i kont czasu pracy;
- zabezpieczenie prawne, jakie daje stała umowa o pracę;
- możliwości utrzymania kontaktu z przedsiębiorstwem w trakcie urlopu rodzicielskiego;
- wsparcie przy organizowaniu opieki nad dziećmi w formie przedszkoli przyzakładowych, rezerwowania pracownikom miejsc w takich placówkach blisko miejsca pracy, wsparcia finansowego;
- pomoc w opiece nad starszymi bądź wymagającymi opieki członkami rodziny;
- pomoc w działaniach na rzecz rozwoju osobistego pracowników;
- pomoc w powrocie do pracy po okresie zmniejszenia wymiaru godzin pracy lub po urlopie na opiekę nad dziećmi bądź osobami niesamodzielnymi.

4.4 W ten sposób — poprzez zindywidualizowane, bardzo zróżnicowane i przystosowane do potrzeb przedsiębiorstw i pracowników modele pracy w niepełnym wymiarze godzin — ułatwia się również wszystkim zainteresowanym godzenie życia zawodowego, rodzinnego i osobistego. Celowi temu nie służy sytuacja, gdy praca w niepełnym wymiarze godzin nie odbywa się na zasadzie dobrowolnej decyzji. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny uważa za konieczne, aby pracownicy płci męskiej w większym stopniu decydowali się na pracę w niepełnym wymiarze godzin, jeżeli konieczność podjęcia takiej pracy przez jednego z rodziców wynika z potrzeb ich rodziny. W ten sposób mogą w praktyce podkreślić, że obowiązki związane z życiem w związku partnerskim lub rodzinie nie powinny obciążać tylko kobiet, lecz powinny być odpowiedzialnie dzielone i przyjmowane wspólnie.

4.5 Partnerzy społeczni mogą pomóc w znalezieniu odpowiedzi na pytanie, w jaki sposób rodzice mogą zrealizować wymarzony model życia. W praktyce zakładowej przydatnym pomysłem okazała się możliwość dobrowolnych kontaktów matek na urlopach macierzyńskich z przedsiębiorstwem, w formie np. zastępstw na urlopach lub w wypadku choroby pracownika lub w formie zaproszeń na imprezy firmowe. Ułatwia to matkom powrót na miejsce pracy po przerwie poświęconej rodzinie. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny podkreśla, że przepisy chroniące kobiety w ciąży oraz matki i ojców na urlopach rodzicielskich muszą być bezwzględnie przestrzegane i nie mogą być obchodzone poprzez pośrednią dyskryminację.

4.6 Rodzice mogą również korzystać ze wsparcia przy organizowaniu opieki nad dziećmi. Różne przedsiębiorstwa oferują swoim pracownikom pomoc w zatrudnianiu opiekunek do dzieci, załatwianiu miejsc w żłobkach i w znajdowaniu opieki w nagłych wypadkach choroby dziecka. Niektóre przedsiębiorstwa próbują również zachęcić pracujących ojców do przejmowania odpowiedzialności za prowadzenie domu i do spędzenia większej ilości czasu z dzieckiem poprzez specjalne środki, np. udzielanie urlopu w dniu urodzin dziecka. Przedsiębiorstwa, które prowadzą taką politykę, zasługują na wsparcie. Jednakże w praktyce w większości przypadków rodzice nie otrzymują żadnego wsparcia. Takim postępowaniem — a szczególnie, gdy w grę wchodzi łamanie prawa — przedsiębiorstwo samo sobie szkodzi, gdyż ma to negatywny wpływ na klimat panujący w pracy i na motywację pracowników.

4.7 Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny odsyła do badań naukowych przeprowadzonych przez Prognos AG, zgodnie z którymi stosowanie środków mających na celu zaspokajanie uzasadnionych potrzeb pracowników w zakresie życia rodzinnego i osobistego ma znaczenie dla wyników przedsiębiorstwa, gdyż dzięki takim środkom polityki kadrowej zmniejsza się absencja pracowników, a wzrasta ich motywacja i efektywność. Dodatkowo taka polityka kadrowa zwiększa atrakcyjność miejsca pracy, szczególnie gdy ułatwia ona również pracownikom ze zobowiązaniami rodzinnymi awans i dalsze pełnienie funkcji kierowniczych. Taka kultura przedsiębiorstwa zapewnia ponadto dobry klimat w pracy i działa jako pozytywny czynnik lokalny w danym regionie.

4.8 Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny zwraca uwagę, że w związku z wprowadzeniem modeli elastycznego czasu pracy należałoby uwzględnić podejście *flexicurity* łączące elastyczność warunków pracy z bezpieczeństwem zatrudnienia. W kontekście strategii lizbońskiej jest to całościowe podejście do reformy rynku pracy, w ramach którego wspiera się konieczną lub pożądaną elastyczność i jednocześnie łączy ją z niezbędnym bezpieczeństwem i przewidywalnością dla wszystkich zainteresowanych stron. Uzgodniona między partnerami społecznymi elastyczność powinna mieć na celu osiągnięcie sytuacji, w której korzystają i przedsiębiorstwa, i pracownicy. Należy uwzględnić zarówno konieczność dostosowania się przedsiębiorstw do wymogów rynku, jak i coraz większe zapotrzebowanie pracowników na rozwiązania elastyczne, np. W odniesieniu do czasu pracy, w celu skuteczniejszego sproszenia obowiązków rodzinnym lub innym obowiązkom życia osobistego, zachowując bezpieczeństwo stosunków pracy i unikając sytuacji niepewności. Odpowiedzią są tu rozwiązania zindywidualizowane i ukierunkowane na konkretne potrzeby, które są z reguły przedmiotem negocjacji między partnerami społecznymi. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny podkreśla, że w debacie na temat modelu łączącego elastyczność z bezpieczeństwem zatrudnienia należy uwzględnić różnice w sytuacji kobiet i mężczyzn <sup>(6)</sup>.

4.9 Godzenie życia zawodowego, rodzinnego i osobistego tym łatwiej się udaje, im częściej w praktyce zakładu pracy wykorzystywane są poszczególne instrumenty na rzecz tego celu. Dlatego stosowanie takich środków na szczeblu krajowym należy uznać za działanie o pierwszorzędym znaczeniu.

<sup>(6)</sup> Zob. opinia rozpoznawcza EKES-u z dnia 12 lipca 2007 r. w sprawie: „Flexicurity — wymiar elastyczności wewnętrznej — negocjacje zbiorowe oraz znaczenie dialogu społecznego jako narzędzia regulowania i reformowania rynków pracy”, sprawozdawca: Thomas JANSON Dz.U. C 97 z 28.4.2007.

4.10 Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny uważa, że konkursy przedsiębiorstw, będące wspólną inicjatywą tych przedsiębiorstw i partnerów społecznych, mogą być właściwym instrumentem rozpowszechniania przykładów działań przyjaznych dla kobiet i dla rodziny oraz ich propagowania. Nowatorskie instrumenty, takie jak:

- tworzenie sal zabaw dla dzieci pracowników,
- przedszkola przyzakładowe, czy nawet
- sieć międzypokoleniową, koordynująca pomoc wolontariuszy — emerytowanych pracowników — dla młodych pracowników obciążonych obowiązkami rodzinnymi, np. poprzez załatwianie spraw urzędowych i zakupów,

zostaną przedstawione opinii publicznej za pośrednictwem konkursów między przedsiębiorstwami.

4.11 Jest zrozumiałe, że wiele małych i średnich przedsiębiorstw, które stanowią większość przedsiębiorstw w UE, nie ma środków na przedstawienie tak atrakcyjnej oferty, dlatego należy rozważyć specjalne zachęty podatkowe. Jednak właśnie w takich przedsiębiorstwach bliższe relacje między pracownikami gwarantują, że osoby zainteresowane mogą znaleźć indywidualne, praktyczne i szybkie rozwiązania dla poszczególnych pracowników. Ponadto istnieje możliwość, że w danym regionie kilka mniejszych przedsiębiorstw porozumie się z władzami lokalnymi, stowarzyszeniami obywatelskimi i organizacjami pozarządowymi w celu przygotowania wspólnej oferty, która zwiększy zarówno atrakcyjność tych przedsiębiorstw, jak i samego regionu.

## 5. Realistyczne inicjatywy na szczeblu regionalnym i lokalnym

5.1 Dla konkretnej i zgodnej z rzeczywistością poprawy ogólnych warunków łatwiejszego godzenia życia zawodowego, rodzinnego i osobistego szczególnie pomocne jest uzgadnianie wspólnego postępowania przez różne podmioty lokalne. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny zachęca więc partnerów społecznych do inicjatyw na szczeblu regionalnym i lokalnym, aby skupiali zaangażowane podmioty (przedsiębiorców, rady zakładowe, koła rodzicielskie, wspólnoty wyznaniowe, stowarzyszenia sportowe, przedstawicieli gmin itd.) w miastach i gminach. Chodzi o kształtowanie środowiska lokalnego w taki sposób, aby znaleźć najlepsze możliwe rozwiązanie, odpowiadające potrzebom zakładów pracy, rodzin i potrzebom osobistym. Lokalne zmiany umożliwiają bezpośrednie, praktyczne wsparcie dla wszystkich zainteresowanych. Obszar działań różnych podmiotów lokalnych jest niezwykle zróżnicowany i dopuszcza wszelkie kreatywne rozwiązania. Kilka konkretnych przykładów, które można jednak dowolnie uzupełniać:

- stworzenie strony internetowej miasta, na której będą podane informacje o ofertach przygotowanych specjalnie dla rodzin;
- stworzenie baz danych o miejscach w placówkach opieki nad dziećmi;

- stworzenie punktów kontaktowych, dzięki którym młode rodziny bez dziadków i starsi ludzie bez rodzin będą mogli nawiązać kontakt;
- opieka nad dziećmi w drodze do szkoły;
- wspieranie organizacji ochotniczych i ochotników, którzy w wolnym czasie opiekują się dziećmi;
- warsztaty na temat przyjaznego rodzinom rozwoju miast w celu powstrzymania odpływu młodych rodzin;
- program doradczy dla ojców, którzy pracują w niepełnym wymiarze godzin;
- zmiana rozkładu jazdy autobusów szkolnych, co pomoże rodzicom dostosować rozpoczęcie pracy do rozkładu zajęć w szkole;
- zwiększenie elastyczności godzin otwarcia przedszkoli;
- imprezy w przedsiębiorstwach poświęcone godzeniu życia zawodowego i rodzinnego, podczas których przedsiębiorstwa będą przedstawiać opinii publicznej swoją politykę kadrową przyjazną dla rodziny;
- sprawdzenie wszystkich decyzji podejmowanych w gminie pod kątem ich przyjazności dzieciom.

## 6. Placówki opieki nad dziećmi i opieka nad starszymi członkami rodziny

6.1 Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny podkreśla, że w drugim sprawozdaniu Komisji UE o postępach w realizacji strategii lizbońskiej, które zostało przedstawione w połowie grudnia 2006 r. <sup>(7)</sup>, zaznaczono, iż w wielu państwach członkowskich dostępność przystępnych cenowo placówek opieki nad dziećmi stanowi problem. Państwa członkowskie wzywa się więc do zaoferowania zgodnej z ich celami większej liczby wysokiej jakości miejsc opieki nad dziećmi, dostępnych dla wszystkich.

6.2 Ponadto Rada Europejska z Barcelony w 2002 r. <sup>(8)</sup> postanowiła, że państwa członkowskie powinny zapewnić do 2010 r. opiekę dla co najmniej 90 % dzieci w wieku od trzech lat do wieku obowiązkowego rozpoczęcia edukacji szkolnej oraz dla co najmniej 33 % dzieci poniżej trzeciego roku życia.

6.3 Również w kontekście zmiany modelowych ról kobiet i mężczyzn ważne jest, aby partnerzy społeczni wyraźnie stwierdzili, iż rozwój dzieci nie ponosi uszczerbku z powodu pracy zawodowej matki lub z powodu pracy w domu ojca.

<sup>(7)</sup> COM(2006) 816 Komunikat Komisji na wiosenny szczyt Rady Europejskiej w sprawie wdrażania odnowionej strategii lizbońskiej na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia „Rok zrealizowanych celów”.

<sup>(8)</sup> Rada Europejska, Konkluzje Prezydencji Rady — Barcelona, 15-16 marca 2002 r.

6.4 Ze względu na znaczne zróżnicowanie oferty opieki nad dziećmi poniżej trzeciego roku życia w poszczególnych państwach członkowskich Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny zaleca stanowczo, aby każde państwo członkowskie ustaliło sobie konkretne i mierzalne cele dotyczące opieki nad dziećmi w tej grupie wiekowej. Dla zagwarantowania możliwości pogodzenia życia zawodowego z rodzinnym, do roku 2010 co najmniej 33 % wszystkich dzieci w wieku poniżej trzech lat powinno znaleźć miejsce w wyspecjalizowanej placówce lub u wykwalifikowanej opiekunki.

6.5 Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny uważa za konieczne przyznanie wyższej rangi niż dotychczas zagadnieniu rozwoju systemu opieki nad dziećmi w państwach członkowskich UE oraz dalszą realizację i wspieranie tego celu.

6.6 W opinii „Rodzina a zmiany demograficzne”<sup>(9)</sup> Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny wypowiedział się wyczerpująco na temat zmian demograficznych w Unii Europejskiej i ich wpływu na rodziny. Wzrost oczekiwanej długości życia dla wielu ludzi może oznaczać również wzrost jego jakości. Jednak wzrastająca długość życia doprowadzi też do tego, że w przyszłości coraz więcej ludzi obok pracy zawodowej będzie musiało się zajmować opieką nad starszymi członkami rodziny. Należy więc położyć większy nacisk na rozwój usług w dziedzinie opieki nad takimi osobami, tak aby odciążać zajmujących się nimi członków rodziny.

6.7 Zadaniem partnerów społecznych w tej dziedzinie może być informowanie o instrumentach, które w praktyce okazały

się skuteczne. Można tu na przykład wymienić krótkoterminowe przystosowanie godzin pracy do często występujących przypadków, gdy nagle niezbędna jest opieka; wyposażenie miejsca pracy ułatwiające sprawowanie opieki, tj. z pracownikiem można się skontaktować telefonicznie i ma on dostęp do komputera i Internetu w celu załatwiania spraw związanych z pełnieniem opieki oraz udostępnianie materiałów informacyjnych na temat organizacyjnych, finansowych i prawnych aspektów opieki.

## 7. Dalsze kroki

7.1 Komitet jest zdania, że godzenie życia zawodowego i rodzinnego jest nierozłącznie związane z osiągnięciem równości płci i że poszukiwanie przez partnerów społecznych pożądanych rozwiązań tej kwestii, jeśli będzie zakończone sukcesem, wesprze ten cel. Aby godzenie życia zawodowego i rodzinnego stało się codzienną rzeczywistością, powinno się ukazywać to jako rzecz normalną i potrzebną w programach edukacyjnych skierowanych do dzieci.

7.2 Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny zwraca się z prośbą do Rady, Parlamentu Europejskiego i Komisji, aby instytucje te uwzględniły i wykorzystały w swoich przyszłych pracach propozycje zawarte w niniejszej opinii rozpoznawczej w celu skuteczniejszego godzenia życia zawodowego, rodzinnego i osobistego w Europie.

Bruksela, 11 lipca 2007 r.

Przewodniczący  
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego  
Dimitris DIMITRIADIS

<sup>(9)</sup> Na ten temat patrz: opinia rozpoznawcza EKES-u z dnia 14 marca 2007 r. w sprawie „Rodzina a zmiany demograficzne”, sprawozdawca: Stéphane BUFFETAUT Dz.U. C 161 z 13.7.2007.