

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye – Tárgy: A szociális partnerek szerepe – A hivatás, a család és a magánélet összeegyeztetése

(2007/C 256/19)

A Tanács jövőbeli portugál elnöksége 2007. február 13-án kelt levelében feltáró vélemény elkészítésére kérte fel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságot a következő tárgyban: *A szociális partnerek szerepe – a hivatás, a család és a magánélet összeegyeztetése.*

A bizottsági munka előkészítésével megbízott „Foglalkoztatáspolitikai, szociálpolitikai és uniós polgárság” szekció véleményét 2007. június 18-án elfogadta. (Előadó: Peter CLEVER)

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2007. július 11-12-én tartott 437. plenáris ülésén (a július 11-i ülésnapon) 145 szavazattal, 4 tartózkodás mellett elfogadta az alábbi véleményt.

1. Háttér

1.1 A lisszaboni stratégia keretében az európai állam- és kormányfők abban állapodtak meg, hogy 2010-ig 60 %-ra növelik a nők foglalkoztatottsági arányát. Ezt a célt azokban az integrált iránymutatásokban (17. iránymutatás) erősítették meg, amelyeket a lisszaboni stratégia új irányítási mechanizmusának központi alkotórészeként 2005-ben fogadtak el.

1.2 A lisszaboni stratégia gyorsabban és fenntarthatóbban éri majd el a növekedésre, foglalkoztatásra és a versenyképességre vonatkozó ambiciózus céljait, amennyiben a munkaképes életkorban levő emberek számának demográfiai okokból történő visszaesése ellenére az elkövetkező évtizedekben az EU-ban sikerül tovább növelni a foglalkoztatottak számát, és javítani szakképzettségükön. Jók az esélyek arra, hogy a nők lényegesen magasabb foglalkoztatási rátájával mindkét fenti célkitűzést elérjék, hiszen a fiatal nők most felnövekvő generációja határozottabban be szeretne kapcsolódni a munka világába, és sokkal jobban képzett. Fel kell számolni az e területen még meglévő akadályokat.

1.3 A cél elérése érdekében az EU tagállamai többek között az alábbiakban állapodtak meg:

- határozott intézkedések meghozatala, amelyek a nők foglalkoztatásának növelésére és a foglalkoztatás, munkanélküliség és javadalmazás területén a nemek közt meglévő különbségek csökkentésére szolgálnak és
- a munka és a magánélet jobb összeegyeztethetőségére irányuló törekvések, valamint elérhető és megfizethető gondozási létesítmények biztosítása a gyermekek és egyéb gondozásra szoruló személyek részére (18. iránymutatás).

1.4 A Tanács portugál elnöksége feltáró vélemény kidolgozására kérte fel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságot az alábbi témában: „A szociális partnerek szerepe – a hivatás, a család és a magánélet összeegyeztetése”.

1.5 Az európai szociális partnerek szerint a hivatás, a család és a magánélet összeegyeztetése fontos hozzájárulást jelent az európai gazdasági növekedés, jólét és versenyképesség eléréséhez.

1.6 A hivatás, a család és a magánélet összeegyeztethetősége az Európai Bizottság által 2006 márciusában elfogadott „A nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó ütemterv” ⁽¹⁾ egyik prioritása is. A hivatás, a család és a magánélet jobb összeegyeztethetőségéhez az Európai Bizottság három kiemelt területet nevez meg az ütemtervben:

1. rugalmas munkaidő-szabályozások mind a nők, mind pedig a férfiak számára,
2. gondozási lehetőségek kiépítése,
3. a jobb összeegyeztethetőséget célzó politikák a nők és a férfiak számára.

1.7 A már az ütemtervben bejelentett „Európa demográfiai jövője – kovácsoljunk lehetőséget a kihívásból!” című közleményével az Európai Bizottság az EK-Szerződés 138. cikke alapján 2006. október 12-én beindította a szociális partnerek első konzultációját a hivatás, a család és a magánélet összeegyeztethetőségéről.

1.8 A konzultáció első részében az Európai Bizottság kiemeli, hogy milyen fontos a hivatás, a család és a magánélet összeegyeztethetőségének témája. Különösen a demográfiai fejlődés és az abból adódó, a társadalombiztosítási rendszerekre nehezedő nyomás miatt kell javítani a nők foglalkoztatottságán. Emellett az Európai Bizottság által kitűzött lisszaboni célok elérésének kapcsán is hangsúlyozzák az összeegyeztethetőség szerepét.

1.9 Az európai szociális partnerek az Európai Bizottságnak adott válaszaikban éppen a nők még mindig nem kielégítő munkaerő-piaci jelenléte és az egyre idősödő társadalom kapcsán hangsúlyozzák a hivatás és a család összeegyeztetése témájának jelentőségét, nyomatékosan támogatva a 2002-ben Barcelonában a Tanács által a gyermekgondozás kiépítésére kitűzött célok megvalósítását. Egyetértés van a szociális partnerek között abban is, hogy a menetrendben az egyenlőség szempontjából említett három tényező célravezető lehet. A szociális partnerek azt is hangsúlyozzák, hogy a hivatás, a család és a magánélet összeegyeztethetősége, valamint a nők és a

⁽¹⁾ COM(2006) 92.

férfiak munkahelyi esélyegyenlőségének kérdése éppen a demográfiai fejlődés miatt kell hogy központi szerepet kapjon a politikai vitában. Ebben nagy hangsúlyt kell fektetni a nemi szerepek sztereotípiáinak leküzdésére. Ezek változása nélkül nehezen érhetőek el eredmények.

1.10 A szociális partnerek (BUSINESSEUROPE/UEAPME, CEEP és ETUC) ⁽²⁾ a maguk részéről a nők és férfiak munkahelyi esélyegyenlőségének javítására 2005-ben elfogadták „A nemek közötti egyenlőség cselekvési keretét” ⁽³⁾. A család és a hivatás összeegyeztethetősége is egyértelműen hozzátartozik ahhoz a négy fő területhez, amelyekkel kapcsolatban a nemzeti szociális partnerek 2010-ig akciókat fognak végrehajtani. A Miniszterek Tanácsa ezért helyesen jár el, amikor a család és a hivatás összeegyeztethetőségének szempontjából nagyon fontosnak számító kérdést, a munkaidő megszervezését a szociális partnerekre akarja bízni, hogy minden érintett számára gyakorlatias megoldás szülessen.

1.11 A szociális partnerek megkönnyíthetik a családok élethelyezetét azért, hogy hozzájárulnak a kedvezőbb munkahelyi feltételekhez. Ebből a szempontból kulcsfontosságú szerep jut nekik. A cselekvési keret a szociális partnerek egyik hozzájárulása a lisszaboni stratégia megvalósításához. Mivel a munkaerőpiacra még mindig jellemző aránytalanságok komplex okokra vezethetők vissza, és ezek kölcsönösen összefüggenek egymással, az európai szociális partnerek meg vannak róla győződve, hogy a problémák eredményes megoldásához a nemek közötti egyenlőséget ösztönző integrált stratégiára van szükség. A család és a hivatás összeegyeztethetősége ennek egyik legfontosabb alkotórésze.

1.12 Annak ellenére, hogy a család és a hivatás összeegyeztethetősége iránti elkötelezettség az elmúlt években egyes vállalatoknál fokozódott azért, hogy a családbarát szempontok a vállalati személyzeti politika és a cégfilozófia szerves részévé váltak – ahogy azt a szociális partnerek megállapodásának az általuk 2007 februárjában nyilvánosságra hozott első közös mérlege mutatja – a vállalkozásoknak, a szociális partnereknek és a tagállamoknak tovább kell dolgozniuk a még meglévő problémák kiküszöbölésén ⁽⁴⁾.

1.13 Mind a munkahelyi esélyegyenlőség elképzelése, mind a család és a munka összeegyeztethetőségét segítő kezdeményezések elindítása, mind pedig az „esélyegyenlőség mellett elkötelezett munkaadó” mint vállalatvezetési modell kialakítása a CSR-konceptió részének tekinthető, amely koncepció a vállalkozásokat a bevált gyakorlatok alkalmazására, munkavállalóikkal szemben pedig felelősségteljes magatartásra ösztönzi.

⁽²⁾ A BUSINESSEUROPE (korábban UNICE) az európai munkaadói és ipari egyesületek csúcsszervezete, az UEAPME a kisiparosok és kkv-k európai szövetsége, a CEEP az Állami Vállalkozások Európai Központja, az ETUC pedig az Európai Szakszervezeti Szövetség.

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

⁽⁴⁾ Lásd az EGSZB 2007. március 14-én kelt véleményét a következő tárgyban: „Az öregedő népesség gazdasági és költségvetési hatásai”. Előadó: Susanna FLORIO (HL C 161., 2007.7.13.).

2. Helyzetelemzés

2.1 A társadalmi változások hatására számos különböző családszerkezet jelent meg. A hivatás, a család és a magánélet összeegyeztethetőségét célzó politikának minden létező életformára tekintettel kell lennie (pl. a gyermeküket egyedül nevelők, a válás után létrejövő új családok, egyedülállók, elvált és örökbe fogadó szülők, dolgozó diákok, egynemű élettársi közösségek és egyedül élők). Az idős és agykorú emberek növekvő aránya miatt ráadásul mind a családban, mind azon kívül nő a gondozási szolgáltatások iránti igény.

2.2 A férfakkal ellentétben a nők hivatásuk mellett még mindig jelentősebb részt vállaltak a családdal és a háztartással kapcsolatos munkákból, és ezáltal stresszhelyzetben vannak, és állandó túlterheltségtől szenvednek. Mindez érinti a mezőgazdaságban dolgozó és az önálló nőket is. Ilyen körülmények közt a nők gyakran úgy érzik, hogy kénytelenek alacsonyabb jövedelemmel, hátrányosabb nyugdíjbiztosítással és rosszabb előmeneteli lehetőséggel járó, részmunkaidős tevékenységeket vállalni. A család és a hivatás összeegyeztethetősége ezért fontos eszközt jelent arra is, hogy a munkában elérhető legyen a férfiak és a nők, illetve a gyermekkel rendelkező és a gyermektelen nők közötti egyenlőség.

2.3 Mivel azonban a fennálló problémák és megoldási lehetőségeik nemcsak tagállamonként, hanem régióként, sőt, vállalatonként is különbözőek, nem léteznek mindenki számára egyformán érvényes megoldások. Ennek fényében az EGSZB úgy látja, hogy a megoldáshoz nagymértékben hozzájárulhatnak a szociális partnerek. Az egyes országokban meglévő szervezeteik révén, a család és a hivatás összeegyeztetésének területét érintő szerepvállalásuknak köszönhetően a szociális partnerek meghatározóan befolyásolhatják a munkavállalók mindennapjait.

2.4 Habár az, hogy valaki vállal-e gyermeket vagy sem, alapvetően magánjellegű döntés, mint ahogy az a döntés is, hogy rokonokat vagy más közelálló személyeket betegség, fogyatékosság vagy az idős kor miatt családon belüli gondozásban és ápolásban részesítsenek, az ilyen döntések hatását a társadalom egésze is érzi. A növekvő gyerekhiány egyet jelent a későbbi szakember- és vezetőhiánnyal, ügyfél-, munkaerő-, vállalkozó-, tudós- és kutatóhiánnyal, ami így az egész társadalom számára negatív következményekkel jár ⁽⁵⁾. Állami felelősségvállalásnak ezért különösen az alábbi területeken kellene érvényesülnie:

– pénzügyi támogatás (pénzjuttatások, beszámítás a nyugdíjbiztosításban),

⁽⁵⁾ Lásd Az EGSZB 2007. március 14-én kelt feltárási véleményét a következő tárgyban: „A család és a demográfiai változások”. Előadó: Stéphane BUFFETAUT (HL C 161., 2007.7.13.).

- támogató infrastruktúra (gyermekgondozás, napközi otthonos iskolák, iskolán kívüli és szünidei gondozás, önkéntes szervezetek által kínált szabadidős programok, egyéb igénybe vehető segítség, pl. kijáró gondozási szolgáltatások),
- megfelelő szülői szabadság az anyák és apák részére (örökbe fogadás kapcsán is),
- családbarát munkakörnyezet.

2.5 A munkaképes népesség teljes kapacitásának kihasználása érdekében az Európai Bizottság fontosnak tartja a rugalmas munkaidő-rendelkezéseket, ezért ezeknek a nők és a férfiak számára egyformán elérhetőnek kell lenniük. Egy jogi keret nagy segítséget jelentene ezen a téren. Mindezek ellenére az a tény, hogy jóval több nő, mint férfi él az ilyen szabályozások adta lehetőséggel, aránytalanságot szül a nemek között, ami negatív következményekkel jár a nők munkahelyi helyzetére és gazdasági függetlenségükre. Ezért – főként a szülői és apasági szabadság vonzóbbá tétele révén – az eddigieknél jobban kellene ösztönözni a férfiakat, hogy átvégyenek bizonyos családi kötelezettségeket, s így a fizetetlen háztartási munka terheit, illetve a gyermekek és a hozzátartozók gondozását méltányosan és partneri szellemben megosszák a nőkkel.

3. Az egyes szerepekről kialakult kép

3.1 A társadalmi változás során a nők jelentősen megnövekedett szakképzettségi szintje mellett szerepmodelljeik és az életükről alkotott elképzeléseik is megváltoztak. A fiatal európai nők manapság jobb szakképesítéssel rendelkeznek, mint a fiatal férfiak, és a hivatást élettervük szerves részének tekintik. A nők magasabb szakképzettségi szintje azt is kellene hogy eredményezze, hogy a nők és a férfiak átlagos fizetése közötti különbségek csökkenjenek majd. A jelenlegi keresetkülönbségek jelentős mértékben abból adódnak, hogy sok nő dolgozik rész-munkaidőben, a munkaviszonyban bekövetkezett hosszabb megszakítások miatt kevesebb a szakmai tapasztalatuk, illetve hogy kevés a vezető beosztásban dolgozó nő, az idősebb nőknek pedig alacsonyabb a képzettségük. Bár a kollektív szerződésekben lefektetett besorolások biztosítják, hogy ugyanazért a munkáért és ugyanolyan szakképesítésért a nők és a férfiak ugyanazt a bért kapják, továbbra is fennáll a fizetések közötti különbség. Ahhoz pedig, hogy az egyéni élettervezés tényleges választási szabadsága adott legyen, arra van szükség, hogy a társadalmi keretfeltételek lehetővé tegyék a nők és férfiak számára, hogy olyan életterv mellett döntsenek, amely megfelel saját elképzeléseiknek, anélkül, hogy ezen döntés pozitív vagy negatív társadalmi megítélésével konfrontálódniuk kellene.

3.2 Az ország adott gyermekgondozási infrastruktúrája mellett az élettervet jelentősen befolyásoló keretfeltételek részét jelenti a dolgozó nőkkel és a magukat teljesen a családnak szentelő férfikkal szembeni társadalmi beállítottság is. A szociális partnerek idevágó magatartása döntően befolyásolja a társa-

dalmi beállítottságot is. A skandináv országok és Németország tapasztalatai azt mutatták, hogy segítséget jelenthet, ha a pénzügyi támogatásokat (például a családi pótlék egy részét) csak abban az esetben folyósítják a családoknak, illetve növelik ezek összegét, amennyiben bizonyos időre az apa is kiveszi a részét a gyermekgondozásból. Ezáltal jogi keretet teremtenek az apák számára, hogy egy behatárolt ideig könnyebben szentelhesék magukat a gyermeknevelésnek. A szabályozás esélyt teremt az anyáknak arra, hogy hamarabb visszatérhessenek a munkába.

3.3 Az EGSZB hangsúlyozza, hogy nem elegendő csupán néhány tényező módosítása a teljes rendszerben ahhoz, hogy enyhítsék a nőket sújtó kettős terhelést, amely a munkával és a családdal, a hivatással és a magánélet összeegyeztetésével jár. Sokkal inkább azt kell célul kitűzni, hogy a férfiak és a nők között újraosszák az olyan munkahelyen kívüli fizetetlen munkákat, mint a gyermeknevelés, a hozzátartozók ápolása, a háztartás vezetése. Valódi, partneri szellemben történő tehermegosztásra kell rábírni a férfiakat. Ehhez mélyreható szemléletmódbeli és szerkezeti változásokra van szükség.

4. A szociális partnerek által javasolt támogatási intézkedések a családdal, a hivatással és a magánélet munkahelyi szintű összeegyeztethetőségére

4.1 A demográfiai fejlődés és az azzal kapcsolatos változások nagy hatással vannak úgy a munkavállalókra, mint a munkaadókra. A szociális partnerek minden szinten fontos segítségnyújtási funkciót látnak el a hivatással, a családdal és a magánélet összeegyeztetésének javítására.

4.2 Az olyan személyzeti politika, amely a munkahelyi szempontok mellett éppúgy figyelembe veszi a munkavállalók alapvető, munkahelyen kívüli kötelezettségeit, családi felelősségét és magánéleti szempontjait, és korrekt módon kiegyensúlyozza ezeket, a vállalatoknál a sikeres összeegyeztetési politika alapjául szolgál. Ennek alapfeltételei a következők, az egyes tagállamok által biztosítandó tényezők:

- a meglévő szükségleteket kielégítő, jól kiépített infrastruktúra a gyermekgondozás területén – ideértve az egészen kicsiket és a nagyobb gyermekeket is,
- széles és minőségi kínálat az idős vagy fogyatékkal élő emberek ápolására és gondozására irányuló szolgáltatásokból,
- tisztességes munkaidő-feltételek,
- intézkedések annak biztosítására, hogy a gyermekek és gondozásra szoruló személyek ápolása miatti szabadság és rész-munkaidő ne érintse hátrányosan az előmenetelt,
- szakképzett és tisztességesen javadalmazott munkaerő.

A területet teljesen lefedő infrastruktúra hasznélvezői éppúgy a munkavállalók és a vállalatok, mint az állam és a társadalom.

4.3 A részben a szociális partnerek közötti megállapodásokból is származó, a vállalatoknál alkalmazható személyzeti politikai eszközök palettája az alábbiakat foglalja magában:

- olyan munkaidő-modellek bevezetése, amelyek innovatívak, de a munkavállalókra nézve nem hátrányosak (a munkaidő szétszabdálása, másodállások halmozása) távmunka, fizetés nélküli szabadság, rugalmas munkaidő,
- stabil munkaszerződés által nyújtott jogbiztonság,
- kapcsolattartási lehetőségek a vállalattal a szülői szabadság idején,
- a gyermekgondozás megszervezését elősegítő intézkedések: üzemi óvodák létesítése, óvodai helyek megvásárlása más óvodákban, pénzügyi támogatásokról szóló intézkedések,
- idősebb és ápolásra szoruló hozzátartozók ápolásának támogatása,
- a személyes fejlődést elősegítő intézkedések támogatása,
- a gyermekek és gondozásra szoruló személyek ápolása miatti szabadság és részmunkaidő után a munkahelyre történő visszatérés támogatása.

4.4 Ez azt a célt is szolgálja, hogy a személyre szabott, rendkívül rugalmas, a vállalat és a munkavállaló érdekeit is szem előtt tartó részmunkaidős modellek révén minden érintett számára megkönnyítsék a hivatás, a család és a magánélet jobb összeegyeztetését. Nem segíti elő ezt a célt, ha a részmunkaidő választása nem önkéntes alapon hozott döntés eredménye. Az EGSZB égetően fontosnak tartja, hogy a férfi munkavállalók is nagyobb mértékben éljenek a részmunkaidő lehetőségével, ha a család érdekei az egyik szülőtől azt megkívánják. A férfiak ezáltal a gyakorlatban kifejezésre juttathatják, hogy a kapcsolatban és a családban jelentkező, munkahelyen kívüli kötelezettségek nemcsak a nők feladatai, hanem hogy ezeket felelősségteljesen megosztva, együtt kellene ellátni.

4.5 A szociális partnerek segíthetnek a szülőknek abban, hogy megtalálják a módját, miként valósíthatják meg a kívánságaiknak megfelelő életmódmodellt. A vállalati gyakorlatban hasznosnak bizonyultak a szülői szabadságon levő anyák részére a szabadságon lévő vagy beteg kollégák helyettesítése formájában biztosított, önkéntes alapú, specifikus kapcsolattartási lehetőségek vagy a céges rendezvényekre történő meghívás is, hogy az anyák a gyermeknevelés időszaka után könnyebben visszatérhessenek a munkahelyre. Az EGSZB utal rá, hogy a terhes nőkre, illetve a szülői szabadságok levő anyákra és apákra vonatkozó védelmi előírásokat kötelező jelleggel be kell tartani, és nem szabad, hogy akár közvetett diszkrimináció révén is megkerüljék őket.

4.6 A gyermekgondozás megszervezésének támogatása is hasznos lehet a szülők számára. Egyes vállalatok segítséget nyújtanak munkatársaiknak bétisitterek és bölcsődei helyek közvetítésében, illetve a gyermek betegsége esetén a gondozásban. Egyes vállalatok olyan célirányos intézkedések révén is, mint pl. szabadnap biztosítása a gyermek születésnapján, megpróbálják ösztönözni a férfi munkatársakat arra, hogy vegyék ki részüket a gyereknevelésből, és hogy több időt töltsenek gyermekeikkel. Az ilyen vállalatok támogatást érdemelnek. Az esetek többségében azonban nem támogatják a szülőket. Az ilyen gyakorlattal – különösen, ha az még jogellenes is – a vállalat saját magának okoz kárt, hiszen ez negatív hatással van a munkahelyi légkörre és a munkatársak motivációjára.

4.7 Az EGSZB utal a Prognos AG tudományos vizsgálataira, melyek szerint a munkavállalók családi és magánéletét szolgáló jogos érdekeit támogató intézkedések vállalati alkalmazása gazdasági szempontból megtérül, hiszen ezeknek a humánpolitikai eszközöknek köszönhetően csökken a hiányszakosok száma, nő a munkatársak kötődése a vállalathoz, valamint növekszik a foglalkoztatottak motivációja és teljesítőképessége is. Az ilyen jellegű személyzeti politika ráadásul vonzóbbá teszi a munkahelyet, kiváltva, ha megkönnyíti a családi kötelezettségekkel terhelt női munkavállalók részére a vezető beosztásba történő előléptetést, illetve az ilyen beosztás megtartását. Az ilyen vállalati kultúra biztosítja a jó munkahelyi légkört is, és vonzóvá teszi az adott régiót a cégek számára.

4.8 Az EGSZB utal rá, hogy a rugalmasmunkaidő-modellek bevezetésének kapcsán támogatni kellene a „rugalmas biztonság” (flexicurity) megközelítést. A lisszaboni stratégia fényében a rugalmas biztonság a munkaerő-piaci reform integrált megközelítési módjának szerepét tölti be, amely elősegíti a szükséges és kívánt rugalmasságot, ugyanakkor ezt minden érintett fél számára egyesíti a szükséges mértékű biztonsággal és a tervezhetőséggel. A szociális partnerek közötti tárgyalások során elért rugalmasság nyertes-nyertes helyzetet kell hogy teremtsen a vállalatok és a munkavállalók között. A vállalatok azon igényét, hogy megfeleljenek a piaci követelményeknek, éppúgy figyelembe kell venni, mint a munkavállalók növekvő rugalmassági érdekeit, például munkaidejük olyan kialakítása tekintetében, hogy jobban eleget tehessenek családi és egyéb munkahelyen kívüli, magánéleti kötelezettségeiknek, miközben meg kell őrizni a biztonságot, és elejét kell venni a foglalkoztatási viszonyok bizonytalanra válásának. Itt egyéni és az igényeknek megfelelő megoldások a célra vezetők, és ezekről rendszerint egyeztetni kell a szociális partnerekkel. Az EGSZB hangsúlyozza, hogy a rugalmas biztonságról folyó vita során nagyobb figyelmet kell fordítani arra, hogy a nemeket eltérő módon érinti mindez ⁽⁶⁾.

4.9 Minél inkább alkalmazzák a munkahelyi gyakorlatban az összeegyeztethetőségre szolgáló eszközöket, annál eredményesebb a hivatás, a család és a magánélet összeegyeztethetősége. Ezért a lehető legnagyobb jelentőséget kell tulajdonni a nemzeti szinten történő alkalmazásnak.

⁽⁶⁾ Lásd az EGSZB 2007. július 12-én kelt feltárási véleményét a következő tárgyban: „Rugalmas biztonság (kollektív tárgyalások, a szociális párbeszéd szerepe)”. Előadó: Thomas JANSON (HL C 97., 2007.4.28.).

4.10 Az EGSZB szerint a szociális partnerek által is támogatott vállalatközi versenyek alkalmas eszközt jelenthetnek arra, hogy a család- és nőbarát példákat megismertessék a nyilvánossággal, és követésre ajánlják. Az olyan új, innovatív eszközöket, mint

- játszószobák kialakítása a munkatársak gyermekei számára,
- üzemi óvodák,
- vállalati generációközi hálózat kiépítése, amelynek keretében a nyugdíjas kollégák társadalmi munka formájában olyan feladatokat látnak el a fiatal, családi felelősséggel rendelkező munkatársak részére, mint például hivatalos ügyek intézése, illetve a bevásárlás,

a vállalatok közötti versenyek révén a szélesebb nyilvánosság is megismeri.

4.11 Egyértelmű viszont, hogy az EU-s vállalatok többségét kitevő kis- és középvállalkozások legnagyobb része nem rendelkezik eszközökkel ilyen vonzó szolgáltatások nyújtásához, ezért speciális adóügyi ösztönzők kidolgozását kellene fontolóra venni. A szorosabb szociális kötelék éppen a kis- és középvállalkozásoknál jelent garanciát arra, hogy az érintettek egyéni, gyakorlatias és gyors megoldásokra jussanak az egyes munkatársakat illetően. Ezenkívül lehetőség nyílik arra is, hogy egy régió belül közös szerepvállalás érdekében több kisebb vállalkozás állami és nem kormányzati szervezetekkel együtt összefogjon a helyi önkormányzatokkal, hogy ezzel egyrészt saját megítélésüket, másrészt a régió mint telephely vonzerejét javítsák.

5. Regionális és helyi szintű gyakorlati kezdeményezések

5.1 A hivatás, a család és a magánélet összeegyeztethetőségét érintő keretfeltételek teljesen gyakorlati és realiztikus javítása érdekében különösen nagy segítséget jelent, ha a legkülönbözőbb helyi szereplők egymással egyeztetett fellépést alakítanak ki. Az EGSZB ezért regionális és helyi szintű kezdeményezéseket javasol a szociális partnereknek, hogy a városokban és községekben összehozza az elkötelezett szereplőket (vállalkozások, üzemi tanácsok, szülői közösségek, vallási közösségek, sport-egyesületek, helyi képviselők stb.) azzal a céllal, hogy egymással megegyezve úgy alakítsák ki a helyi életkörülményeket, hogy a vállalati, családi és magánéleti szempontokat a lehető leghatékonyabban össze lehessen egyeztetni. A helyi szintű változtatások közvetlen gyakorlati segítséget nyújtanak minden érintett számára. A legkülönbözőbb helyi szereplők tevékenységi köre rendkívül sokrétű és nyitott a kreatív ötletek minden formájára. Néhány konkrét példa, melyek azonban tetszés szerint kiegészíthetők:

- városi internetoldal létrehozása, amely a kimondottan a családnak szóló ajánlatokról tájékoztat,
- bölcsődei és óvodai helyek közvetítésére szolgáló adatbank felállítása,

- nagyszülő-szolgálati pontok, amelyek a fiatal, nagyszülőkkel nem rendelkező családokat hozzák össze olyan idős emberekkel, akiknek nincs családjuk,
- az iskolába vezető út felügyelete,
- az olyan önkéntesszervezetek és önkéntesek támogatása, akik szabadidejükben gyermekgondozással foglalkoznak,
- a fiatal családok elvándorlásának megállítására a családbarát várostervezésről szóló workshopok szervezése,
- részmunkaidőben dolgozó családapákat segítő programok,
- az iskolabusz-menetrendek olyan jellegű átalakítása, amely megkönnyíti a szülőknek a munkakezdés és az iskolakezdés jobb összehangolását,
- az óvodák nyitva tartásának rugalmasabbá tétele,
- a család és a hivatás összeegyeztetését szolgáló vállalati rendezvények, amelyek keretében a vállalatok megismertethetik a nyilvánossággal családbarát személyzeti politikájukat,
- minden helyi döntés gyermekbarát szempontok szerinti ellenőrzése.

6. Gyermekgondozási intézmények és az idős hozzátartozók ápolása

6.1 Az EGSZB utal rá, hogy az Európai Bizottság 2006. decemberben a lisszaboni stratégia megvalósításáról előterjesztett második értékelő jelentésében ⁽⁷⁾ arra hivatkozik, hogy több tagállamban gondot okoz a megfizethető gyermekgondozási helyekhez történő hozzájutás. Ezért felszólítja a tagállamokat, hogy saját céljaiknak megfelelően biztosítsanak több jó minőségű, mindenki számára elérhető gyermekgondozási helyet.

6.2 Ezenkívül az Európai Tanács 2002-ben Barcelonában ⁽⁸⁾ úgy határozott, hogy a tagállamoknak 2010-ig a hároméves és az iskolakezdés közötti korú gyermekek 90 %-ának, illetve a három év alatti gyermekek 33 %-ának biztosítaniuk kellene az óvodai, illetve bölcsődei férőhelyet.

6.3 Éppen a nők és férfiak szerepéről kialakított, megváltozott kép kapcsán fontos, hogy a szociális partnerek egyértelművé tegyék, hogy a gyermekek fejlődését nem befolyásolja hátrányosan az, ha az anya dolgozik, illetve az, ha az apa is kiveszi a részét a gyermeknevelésből.

⁽⁷⁾ A Bizottság közleménye az Európai Tanács tavaszi ülészakának: a növekedést és foglalkoztatást célzó, megújult lisszaboni stratégia megvalósítása – „Az eredmények éve”, COM(2006) 816.

⁽⁸⁾ A 2002. március 15-16-i barcelonai Európai Tanács elnökségi következtetései.

6.4 A 3 év alatti gyermekek számára az egyes tagállamokban biztosított gondozási férőhelyek nagy különbségeire való tekintettel az EGSZB nyomatékosan ajánlja, hogy minden tagállam határozzon meg konkrét, mennyiségi célokat a 3 évnél fiatalabb gyermekek gondozási infrastruktúrájára vonatkozóan. A család és a hivatás összeegyeztetésének biztosítása érdekében 2010-ig a 3 év alatti gyermekek minimum 33 %-ának garantálni kellene a férőhelyet bölcsődében vagy szakképzett gyermekgondozónál.

6.5 Az EGSZB szerint szükség van arra, hogy az eddiginél nagyobb jelentőséget tulajdonítsanak az EU-országok gyermekgondozási rendszere kiépítésének, és politikai intézkedésekkel is tovább ösztönözzék és támogassák azt.

6.6 „A család és a demográfiai változások” című feltáró véleményében ⁽⁹⁾ az EGSZB kimerítően utalt az Európai Unióban végbemenő demográfiai változásra és annak a családokat érintő következményeire. A várható élettartam növekedése sok ember számára az életminőség javulását jelentheti. A várható élettartam növekedése azonban azt is magával vonja majd, hogy a jövőben a munka mellett egyre több embernek kell gondoskodnia az idős hozzátartozók ápolásáról. Ennélfogva jobban középpontba kellene helyezni az ápolási szolgáltatások kérdését, hogy tehermentesítsék az ápolással foglalkozó rokonokat.

6.7 A szociális partnerek idevonatkozó feladata lehet, hogy tájékoztatást nyújtsanak a gyakorlatban már bevált eszközökről.

Ide sorolható például a munkaidőnek a gyakorta hirtelen szükségessé váló ápoláshoz történő rövid távú hozzáigazítása, az ápolást megkönnyítő munkahely-kialakítás – azaz hogy a munkatárs telefonon elérhető legyen és számítógéppel, illetve internet-hozzáféréssel rendelkezzen annak érdekében, hogy intézni tudja a gondozással járó tennivalókat –, illetve tájékoztató anyagok rendelkezésre bocsátása az ápolási helyzet szervezési, pénzügyi és jogi szempontjairól.

7. Kitekintés

7.1 Az EGSZB megítélése szerint a munka és a családi élet összeegyeztetése szorosan összekapcsolódik a nemek közötti egyenlőség kivívásával. Azok az eredmények, amelyekre a szociális partnerek törekszenek, elérésük esetén támogatják ezt az összeegyeztetést. Ahhoz, hogy a munka és a családi élet összeegyeztetése mindennapos valósággá váljék, az iskolai tananyagokban magától értetődő és szükséges dologként kellene róla beszélni.

7.2 Az EGSZB kéri a Tanácsot, az Európai Parlamentet és az Európai Bizottságot, hogy jövőbeli munkája során vegye figyelembe és használja fel az ebben a feltáró véleményben tett javaslatokat annak érdekében, hogy a hivatás, a család és a magánélet összeegyeztethetőségét tovább lehessen javítani Európában.

Kelt Brüsszelben, 2007. július 11-én.

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság

elnöke

Dimitris DIMITRIADIS

⁽⁹⁾ Lásd az EGSZB 2007. március 14-én kelt feltáró véleményét a következő témában: „A család és a demográfiai változások”. Előadó: Stéphane BUFFETAUT (HL C 161., 2007.7.13.).