



Brussel, 26.4.2017
COM(2017) 252 final

**MEDEDELING VAN DE COMMISSIE AAN HET EUROPEES PARLEMENT, DE
RAAD, HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ EN HET COMITÉ
VAN DE REGIO'S**

**EEN INITIATIEF OM HET EVENWICHT TUSSEN WERK EN PRIVELEVEN
VOOR WERKENDE OUDERS EN WANTELZORGERS TE ONDERSTEUNEN**

1. INLEIDING

Overall in de Europese Unie zijn vrouwen nog steeds ondervertegenwoordigd op de arbeidsmarkt. Het verschil in arbeidsparticipatie tussen vrouwen en mannen veroorzaakt de economie verliezen van 370 miljard EUR per jaar¹. Vrouwen zijn steeds vaker hooggekwaliceerd en meer vrouwen dan mannen studeren af aan Europese universiteiten, maar veel van hen verlaten de arbeidsmarkt omdat zij voor kinderen of familieleden moeten zorgen. Het huidige beleid heeft geen gelijke kansen gecreëerd die vaders en moeders in staat stellen samen te werken en te zorgen voor het welzijn van hun kinderen en van de maatschappij in het algemeen.

Tegelijkertijd is de beroepsbevolking in de Europese Unie aan het krimpen, is de bevolking aan het vergrijzen en blijft de bevolkingscurve een uitdaging. De lagere arbeidsparticipatie van vrouwen hangt samen met een hardnekkig loonverschil tussen vrouwen en mannen en een toenemende pensioenkloof, vaak met sociale uitsluiting en een groter armoederisico tot gevolg.

Actie ondernemen is niet alleen een kwestie van rechtvaardigheid, gelijkheid tussen vrouwen en mannen en een optimale verdeling van de vaardigheden, maar ook van houdbaarheid van de overheidsfinanciën. Het is zowel een maatschappelijke als een economische noodzaak.

Dit initiatief is ontwikkeld om aan deze uitdaging tegemoet te komen. Met dit initiatief presenteert de Commissie een ambitieus pakket van wetgevende en andere maatregelen om het bestaande rechts- en beleidskader van de Europese Unie te moderniseren, met als doel een beter evenwicht tussen werk en privéleven mogelijk te maken voor vrouwen en mannen met zorgtaken en te zorgen dat vrouwen en mannen in gelijke mate gebruikmaken van verlof en flexibele werkregelingen betreft. Het huidige rechtskader van de EU voor verlof om gezinsredenen en flexibele werkregelingen stamt uit de jaren 1990². Twintig jaar later moeten wij lessen trekken uit de opgedane ervaring en uit het feit dat er minder vooruitgang op het gebied van de gelijke behandeling van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt is geboekt dan verwacht. Tegelijkertijd moet het kader worden afgestemd op de nieuwe arbeidspatronen en toekomstige trends.

Door de ondervertegenwoordiging van vrouwen op de arbeidsmarkt aan te pakken en hun loopbaanontwikkeling te ondersteunen door middel van een modern beleid voor het evenwicht tussen werk en privéleven, sluit dit initiatief aan bij de op het Verdrag gebaseerde doelstellingen van gelijkheid tussen vrouwen en mannen met betrekking tot gelijke kansen op de arbeidsmarkt en gelijke behandeling op het werk. Het helpt werkgevers ook werknemers te behouden, hun motivatie en productiviteit te verbeteren, ziekteverzuim te verminderen en te voorkomen dat talent onbenut blijft. Bedrijven moeten kunnen profiteren van een breder aanbod van talentvolle werknemers en een meer gediversifieerde beroepsbevolking.

¹ Eurofound (2016) "The Gender Employment Gap: Challenges and Solutions".

² De richtlijn moederschapsverlof 92/85 is in 1992 goedgekeurd en sindsdien niet veranderd. De richtlijn ouderschapsverlof is aanvankelijk in 1996 goedgekeurd en in 2010 inhoudelijk gewijzigd en verbeterd.

Een modern beleid voor evenwicht tussen werk en privéleven zal bijdragen tot een betere arbeidsparticipatie en minder armoede en sociale inclusie, zoals niet alleen is bepaald in de EU-prioriteiten waarop de doelstellingen van Europa 2020 zijn gebaseerd maar ook in de prioriteiten van de Commissie, namelijk banen en groei, die voorzitter Juncker in zijn politieke beleidslijnen uiteen heeft gezet.

Als een van de belangrijkste beoogde resultaten van de Europese pijler van sociale rechten versterkt dit initiatief de sociale dimensie van de EU³. Het maakt tevens deel uit van de uitvoering van het strategische engagement voor gendergelijkheid voor de periode 2016-2019 en van VN-doelstelling voor duurzame ontwikkeling nr. 5 inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Dit initiatief volgt op de intrekking in 2015 van het geblokkeerde voorstel van de Commissie voor een herziening van Richtlijn 92/85/EEG betreffende de bescherming van het moederschap, toen de Commissie toezegde met een nieuw initiatief voor een bredere blik op het leven van werkende ouders en mantelzorgers te komen.

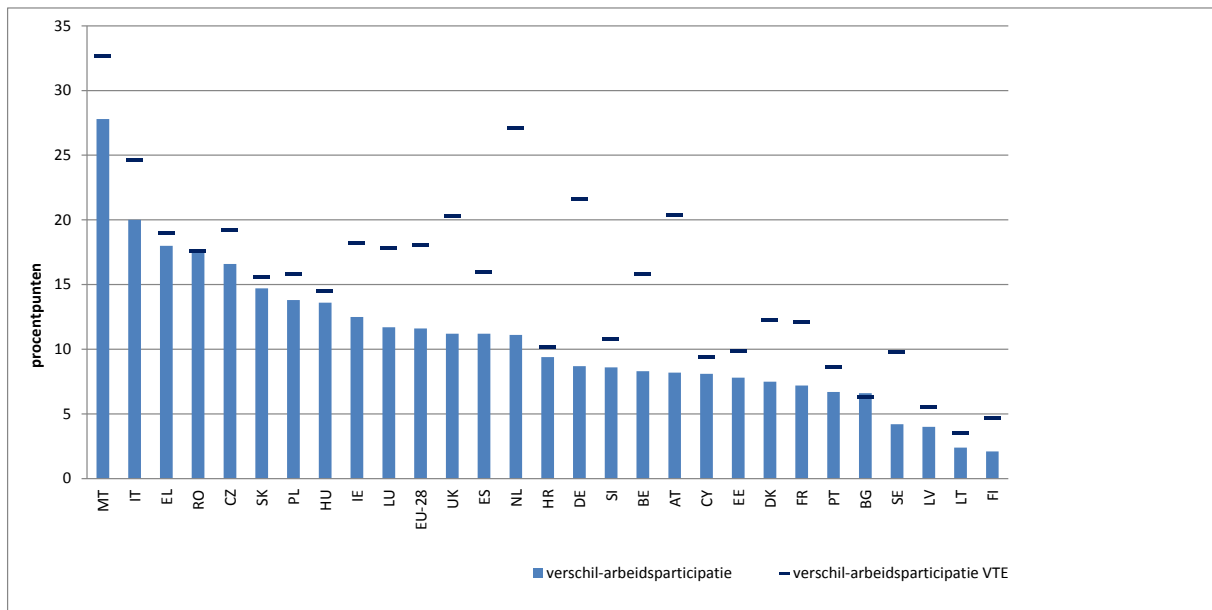
1.1. ECONOMISCHE EN MAATSCHAPPELIJKE CONTEXT: ACTUELE UITDAGINGEN

Vrouwen in de hele Europese Unie worden steeds beter gekwalificeerd en laten mannen over het algemeen achter zich als het gaat om onderwijsprestaties⁴, maar hun deelname aan de arbeidsmarkt en daarmee hun economische zelfstandigheid blijven nog steeds sterk achter bij die van mannen. In 2015 was de gemiddelde arbeidsparticipatie van vrouwen in de leeftijd van 20-64 jaar 64,3 %, tegen 75,9 % voor mannen (een verschil van 11,6 procentpunten); het verschil loopt gemiddeld zelfs op tot 18,1 procentpunten wanneer gekeken wordt naar voltijdsbanen, omdat vrouwen vaker in deeltijd werken dan mannen.

³ https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/gender-equality-work-life-balance_en.pdf

⁴ In 2015 had 43,4 % van de vrouwen (30-34 jaar) tertiair onderwijs of hoger genoten, in vergelijking met 34 % van de mannen. Tenzij anders aangegeven, komen de statistieken van Eurostat.

Figuur 1: Verschil in arbeidsparticipatie (20-64 jaar) en arbeidsparticipatie in voltijdsequivalenten tussen mannen en vrouwen, 2015



Bron: Eurostat, OESO.

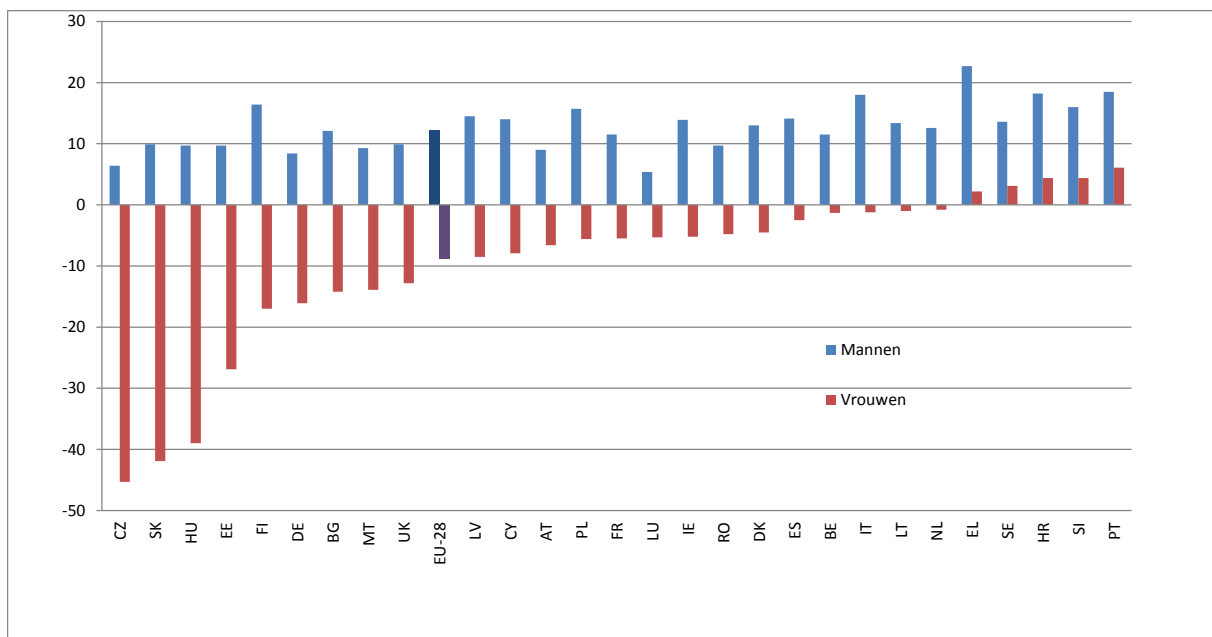
Een van de belangrijkste oorzaken van het verschil in arbeidsparticipatie is de ongelijke verdeling van de zorgtaken tussen vrouwen en mannen. Dit verschil wordt veel groter op het moment dat er kinderen komen, wat een afspiegeling is van het feit dat het vrouwen moeilijk wordt gemaakt het opvoeden van kinderen en mantelzorg te combineren met hun baan. In 2015 lag de gemiddelde arbeidsparticipatie van vrouwen met één kind onder de zes jaar gemiddeld 8,8 procentpunten lager dan die van vrouwen zonder jonge kinderen; in sommige landen loopt dit verschil op tot meer dan 30 procentpunten⁵. Bij mannen heeft het vaderschap echter het tegenovergestelde effect: de arbeidsparticipatie van vaders is 12 procentpunten hoger dan dat van kinderloze mannen, en in sommige landen bedraagt dit verschil maar liefst 18 procentpunten. Veel mannen zeggen dat zij minder dan hun huidige aantal uren zouden willen werken en vinden dat dit hun gezinsleven nadelig beïnvloedt. In sommige landen zijn zorgtaken in 25 % van de gevallen de reden waarom vrouwen geen betaalde baan hebben⁶. Vrouwen in de leeftijdsgroep van 55-64 jaar worden extra door deze verschillen geraakt⁷.

⁵ In een aantal landen is het effect van ouderschap op arbeidsparticipatie bijzonder groot en ligt de arbeidsparticipatie van vrouwen met kinderen onder de zes jaar meer dan 20 procentpunten lager dan die van vrouwen zonder kinderen (Hongarije, Tsjechië, Slowakije, Estland en Finland).

⁶ Verenigd Koninkrijk, Tsjechië, Estland, Slowakije, Ierland, Hongarije

⁷ De arbeidsparticipatiekloof in de leeftijdsgroep van 55-64 jaar is groter dan 35 % in Malta, Griekenland, Slovenië, Kroatië, Roemenië en Luxemburg.

Figuur 2: Effect van ouderschap op arbeidsparticipatie bij één kind onder de zes, 2015



Bron: Eurostat

Als er ontoreikende maatregelen worden genomen om de combinatie van werk en zorgtaken mogelijk te maken, raakt dit vrouwen over het algemeen het hardst⁸. Veel mannen worden ervan weerhouden verlof om gezinsredenen op te nemen of gebruik te maken van flexibele werkregelingen en veel vrouwen worden onder druk gezet om te stoppen met werken of minder uren te gaan werken. Gemiddeld werken vrouwen in de EU veel vaker in deeltijd dan mannen (31,3 % van de vrouwen tegenover 8,3 % van de mannen).

Tegelijkertijd verandert de digitale transformatie van de economie de manier waarop mensen werken en zaken doen: dit creëert nieuwe mogelijkheden voor telewerken, meer autonomie en flexibele werkschema's, wat kan worden gebruikt om werk en gezinstaken beter te combineren. De bedrijfsmodellen veranderen: dat biedt kansen en nieuwe manieren om aan werk te komen. Veel sectoren veranderen in hoog tempo en bieden nieuwe kansen, met meer mogelijkheden om als zelfstandige te werken en nieuwe vormen van werk aan te nemen⁹, waarbij de traditionele arbeidsmodellen worden losgelaten.

Ondertussen is de beroepsbevolking van Europa aan het verouderen en aan het krimpen. In de toekomst zal de impact van de vergrijzing nog sterker worden¹⁰. Volgens de prognoses zullen er in de EU voor elke persoon boven de 65 niet meer vier mensen in de werkende leeftijd zijn

⁸ Werkende vrouwen besteden gemiddeld 22 uur per week aan onbetaald werk, terwijl dat voor werkende mannen minder dan 10 uur is. Eurofound (2015).

⁹ Tegelijkertijd kunnen hiermee ook onzeker deeltijdwerk en incidenteel werk toenemen en kan de grens tussen werk en privéleven vervagen. Zie bijvoorbeeld: Eurofound & ILO (2017) Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>

¹⁰ Witboek over de toekomst van Europa, Europese Commissie, COM(2017) 2025.

(zoals in 2013) maar slechts twee¹¹. Dit kan vrouwen extra hard raken: zij zijn vaker de primaire mantelzorger die voor zieke of oudere familieleden zorgen.

Kortom, vrouwen verdienen minder, werken vaker in deeltijd en onderbreken vaker hun loopbaan vanwege zorgtaken en zijn daardoor economisch meer afhankelijk van hun partners of de staat. Deze factoren dragen ook sterk bij tot de loonkloof (gemiddeld 16 % in de EU) en de pensioenkloof (gemiddeld 40 % in de EU) tussen vrouwen en mannen. Dit leidt ertoe dat vrouwen een hoger risico op armoede en sociale uitsluiting lopen, wat ook negatief uitwerkt op hun kinderen en familie.

Deze gegevens over de huidige economische en maatschappelijke uitdagingen wijzen erop dat er behoefte is aan **beter ontworpen beleid voor evenwicht tussen werk en privéleven** dat een gelijkere verdeling van zorgtaken binnen koppels stimuleert en belemmeringen voor de arbeidsparticipatie en loopbaanontwikkeling van vrouwen wegneemt.

1.2. VERLOF, FLEXIBELE WERKREGELINGEN, ZORGVOORZIENINGEN EN NEGATIEVE ECONOMISCHE PRIKKELS

Verschillende factoren moeten in overweging worden genomen om te zorgen voor gelijkheid van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt. Uit wereldwijd onderzoek blijkt dat zowel vrouwen als mannen liever zouden zien dat vrouwen een betaalde baan hebben¹². Uit de gegevens blijkt dat het bestaan van goede verlofregelingen van grote invloed is op de arbeidsparticipatie van vrouwen. Als dergelijke regelingen beschikbaar zijn voor vaders (tweede ouders) en ook daadwerkelijk door hen worden gebruikt, heeft dit eveneens een sterke impact op de arbeidsparticipatie van vrouwen: als mannen ook hun deel van de zorgtaken op zich nemen, kunnen vrouwen makkelijker weer aan het werk gaan.

De beschikbaarheid van flexibele werkregelingen – zoals telewerken, flexibele werktijden, vermindering van werkuren en duobanen – speelt ook een grote rol.

Kinderopvang en langdurige zorg nemen belangrijke hindernissen om aan het werk te gaan weg, met name voor vrouwen¹³. De beschikbaarheid, toegankelijkheid en betaalbaarheid van zorginfrastructuur zijn cruciale elementen om ouders en mantelzorgers in staat te stellen aan het werk te gaan of te blijven.

¹¹ Europese Commissie (2015), Vergrijzingsverslag 2015: Economische en budgettaire projecties voor de 28 lidstaten van de EU (2013-2060).

¹² Wereldwijd geeft in totaal 70 % van de vrouwen en 66 % van de mannen er de voorkeur aan dat vrouwen een betaalde baan hebben (deze percentages omvatten zowel degenen die vrouwen het liefst alleen met een betaalde baan zien en degenen die vinden dat vrouwen de mogelijkheid moeten hebben betaald werk te hebben en daarnaast voor het huishouden en familieleden te zorgen). Elk van deze cijfers is meer dan het dubbele van de percentages van degenen die vinden dat vrouwen "gewoon" thuis moeten blijven. ILO (2017) Towards a better future for women and work: Voices of women and men. World Gallup Poll. http://ilo.org/global/publications/books/WCMS_546256/lang--en/index.htm

¹³ Brilli, Y., Del Boca, D. & Pronzato, C.D. (2016) Does childcare availability play a role in maternal employment and children's development? Evidence from Italy. Review of Economics of the Household 14: 27-51. FP 7 Project Families and Societies.

Negatieve prikkels van het belasting- en uitkeringsstelsel¹⁴ kunnen tweede verdieners – hoofdzakelijk vrouwen – ervan weerhouden aan het werk te gaan of meer uren te werken. In combinatie met de hoge kosten voor kinderopvang en langdurige zorg kunnen hoge belastingen en lage uitkeringen voor tweede verdieners een extra financiële reden zijn voor vrouwen om niet aan het werk te gaan of te blijven¹⁵.

1.3. DE AANPAK VAN DE EU

De EU richt zich op kwesties die verband houden met gendergelijkheid op de arbeidsmarkt en de bevordering van het evenwicht tussen werk en privéleven door middel van wettelijke bepalingen¹⁶, het Europees semester voor beleidscoördinatie¹⁷, EU-financiering en beleidsrichtsnoeren¹⁸. In een klimaat dat in hoog tempo verandert, moet er meer worden gedaan.

Om het bestaande rechtskader te moderniseren, stelt de Commissie een richtlijn inzake het evenwicht tussen werk en privéleven voor, die de huidige rechten behoudt en daarop voortbouwt met verbeterde en nieuwe rechten voor vrouwen en mannen. Het voorstel respecteert de vrijheid van werknemers en gezinnen en verhindert lidstaten niet hogere normen vast te stellen als zij dat willen. Dit initiatief omvat ook nieuwe maatregelen om ervoor te zorgen dat de richtlijn inzake moederschapsverlof beter wordt toegepast en doet niets af aan de rechten op grond van die richtlijn.

De Commissie stelt niet-wetgevende maatregelen voor om het gebrek aan (goede) opvang aan te pakken of economische redenen die tweede verdieners ervan weerhouden te werken weg te nemen. Het initiatief is bedoeld om de lidstaten bij te staan bij hun nationale hervormingen en een mentaliteitsverandering in zowel organisaties als de maatschappij in gang te zetten.

Uit onderzoek blijkt dat de juridische ontwikkelingen op het gebied van zwangerschaps- en ouderschapsverlof op nationaal niveau grotendeels het gevolg zijn van EU-wetgeving. Als wordt voortgebouwd op het bestaande acquis zonder dat er buitensporige extra lasten voor het bedrijfsleven (en met name voor kleine en middelgrote ondernemingen) ontstaan, zullen

¹⁴ Aanbeveling van de Commissie: Investeren in kinderen: de vicieuze cirkel van achterstand doorbreken (2013) <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/ALL/?uri=CELEX%3A32013H0112>

¹⁵ Europese Commissie (2015), Secondary earners and fiscal policies in Europe.

¹⁶ Zie Richtlijn 2010/18/EU van de Raad van 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG (PB L 68 van 18.3.2010, blz. 13); Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking) (PB L 204 van 26.7.2006, blz. 23), Richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG) (PB L 348 van 28.11.1992, blz. 1), Richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid (PB L 14 van 20.1.1998) en het voorstel van de Commissie voor een herziening van Richtlijn 92/85/EEG betreffende bescherming van het moederschap uit 2008 (zie hierboven).

¹⁷ Voor meer informatie, zie https://ec.europa.eu/info/strategy/european-semester_nl

¹⁸ Reeds in 1992 heeft de Raad een aanbeveling betreffende kinderopvang vastgesteld (Aanbeveling 92/241/EEG, PB L 123 van 8 mei 1992).

aanvullende minimumvereisten voor regelingen die het evenwicht tussen werk en privéleven bevorderen, zorgen voor een gelijk speelveld voor ondernemingen en werknemers. Alleen actie op EU-niveau zal de verschillen tussen de nationale wettelijke bepalingen aanpakken, ervoor zorgen dat alle lidstaten dezelfde koers volgen en dat vrouwen en mannen gelijke kansen op de arbeidsmarkt krijgen. De EU biedt een meerwaarde bij het moderniseren van haar acquis door ervoor te zorgen dat EU-burgers, vrouwen en mannen, overal in de EU een minimum aan gelijke bescherming genieten.

De combinatie van wetgevende en niet-wetgevende maatregelen vormt een modern beleidskader dat tot doel heeft:

1. de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt te vergroten en de genderkloof, waaronder de loon- en pensioenkloof, te verkleinen;
2. werknemers meer gelegenheid en keuze te geven om hun beroeps- en zorgtaken in evenwicht te brengen door het huidige wetgevings- en beleidskader te actualiseren en te moderniseren, met bijzondere aandacht voor de rol van mannen;
3. een modern gezinsbeleid in de lidstaten te ondersteunen, onder andere voor de aanpak van demografische en maatschappelijke uitdagingen;
4. tekortkomingen in de zorgvoorzieningen aan te pakken en negatieve economische prikkels om te werken voor tweede verdieners weg te nemen.

De voorbereiding van het initiatief is gebaseerd op de resultaten van een uitgebreide raadpleging en een effectbeoordeling van een scala van mogelijke wetgevings- en andere maatregelen. De Commissie heeft in 2015 en 2016 een raadpleging in twee fasen van de Europese sociale partners uitgevoerd¹⁹. Er was geen overeenstemming tussen de sociale partners om rechtstreeks te onderhandelen over de kwesties die tijdens de raadplegingen naar voren kwamen. Er is tevens een openbare raadpleging uitgevoerd om de standpunten van de burgers en andere belanghebbenden te peilen. De Raad heeft in december 2015 een debat gehouden over het evenwicht tussen werk en privéleven en het Europees Parlement heeft een verslag over *het creëren van arbeidsmarktomstandigheden die bevorderlijk zijn voor het evenwicht tussen werk en privéleven*²⁰ en een resolutie over *de Europese pijler van sociale rechten*²¹ goedgekeurd.

Of het resultaat succesvol is, hangt van veel spelers af, waaronder nationale overheden, regio's, lokale overheden, sociale partners, ondernemingen en werknemers. Met name de

¹⁹ Tussen november 2015 en januari 2016 werden de sociale partners voor het eerst uitgenodigd om hun mening te geven over de mogelijke richting van een EU-optreden. Van juli tot en met september 2016 vond een tweede fase van de raadpleging plaats, waarin de sociale partners hun standpunten kenbaar konden maken over een breed scala van mogelijke maatregelen op EU-niveau.

²⁰ 2016/2017 (INI) <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2016-0253+0+DOC+XML+V0//NL>

²¹ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0010+0+DOC+XML+V0//NL>

sociale dialoog zal een belangrijke rol spelen om te zorgen dat dit initiatief voor het evenwicht tussen werk en privéleven met succes wordt ontwikkeld en uitgevoerd.

2. PRIORITAIRE ACTIEGEBIEDEN

Dit initiatief omvat een pakket van maatregelen die elkaar wederzijds versterken. De combinatie van de juridische en beleidsmaatregelen zal niet alleen voordelen hebben voor werknemers en hun gezinnen, maar ook zeer positief uitpakken voor bedrijven en de samenleving als geheel.

In de effectbeoordeling van de Commissie is nagegaan wat de geraamde kosten en baten van de voorgestelde maatregelen voor individuen, bedrijven – met name micro-ondernemingen – en de samenleving als geheel tussen 2015-2055 zouden zijn. Uit de analyse bleek dat de kostprijs van de voorgestelde maatregelen, vooral als gevolg van gedeelde productie, de verwerking van de aanvragen en vervangingskosten, zich op de korte tot middellange termijn voordoen; op langere termijn brengt het pakket beperkte kosten voor bedrijven met zich mee, die geen excessieve last zouden moeten zijn voor werkgevers, waaronder micro-ondernemingen²². Aangezien de voorgestelde combinatie van maatregelen positieve effecten zou moeten hebben op de begrotingspositie van de lidstaten, kunnen de beperkte kosten voor bedrijven worden gecompenseerd door gerichte maatregelen op nationaal niveau om een modern beleid voor evenwicht tussen werk en privéleven te bevorderen zonder het concurrentievermogen van het bedrijfsleven aan te tasten. Een grotere arbeidsparticipatie zal ook helpen de uitdaging van de vergrijzing van de bevolking het hoofd te bieden en bijdragen tot de financiële stabiliteit van de lidstaten.

2.1 VERBETERING VAN DE OPZET VAN HET VERLOF OM GEZINSREDENEN EN FLEXIBELE WERKREGELINGEN EN EEN EVENWICHTIGE GEBRUIKMAKING DAARVAN DOOR VROUWEN EN MANNEN

De EU-wetgeving verplicht lidstaten om te voorzien in zwangerschaps- en ouderschapsverlof. De lidstaten kunnen nog andere maatregelen hanteren om het evenwicht tussen werk en privéleven te verbeteren, de deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt te stimuleren en aan te zetten tot een eerlijkere verdeling van de zorg tussen vrouwen en mannen. Het type maatregel en de invulling ervan kan sterk verschillen tussen de lidstaten.

Het rechtskader van de EU op het gebied van de gelijkheid van vrouwen en mannen, wat hun hun kansen op de arbeidsmarkt, hun behandeling op het werk en hun arbeidsvoorwaarden betreft, biedt ouders en werknemers met zorgtaken onvoldoende ondersteuning en de manier

²² Werkdocument van de diensten van de Commissie – Effectbeoordeling bij het document "Een nieuwe start om het evenwicht tussen beroep en gezin voor ouders en mantelzorgers te verbeteren".

waarop het is opgezet biedt geen stimulans voor een evenwichtige benutting van de beschikbare rechten²³.

De richtlijn ouderschapsverlof²⁴ voorziet in een individueel recht op vier maanden **ouderschapsverlof** voor elke ouder om voor een kind zorgen tot het acht jaar oud is. Eén maand is niet overdraagbaar tussen de ouders en de richtlijn voorziet niet in verplichte financiële compensatie. Dit stimuleert met name de tweede verdiener in het huishouden (meestal de vrouw) om ouderschapsverlof op te nemen en biedt onvoldoende prikkels voor mannen om dit te doen. Uit onderzoek blijkt dat, om de vader (tweede ouder) te stimuleren om ouderschapsverlof op te nemen²⁵, het verlof betaald moet zijn, flexibel moet kunnen worden opgenomen (in stukjes of in deeltijd) en niet-overdraagbaar moet zijn op de andere ouder.

In de voorgestelde richtlijn komen de fundamentele elementen van de richtlijn ouderschapsverlof terug en worden bestaande rechten zoals de duur van verlof en het individuele recht voor elke ouder behouden. Zij introduceert betaling die minstens even hoog is als de uitkering bij ziekte en meer flexibiliteit voor het opnemen van ouderschapsverlof, onder andere door de leeftijd van het kind waarvoor een ouder ouderschapsverlof mag nemen te verhogen van acht naar twaalf jaar. Vier maanden zijn niet overdraagbaar tussen de ouders. Op dit moment zijn er op EU-niveau geen specifieke bepalingen inzake een recht op **vaderschapsverlof**²⁶. Invoering van een dergelijk recht zou een aanzienlijke impact kunnen hebben op de taakverdeling tussen vrouwen en mannen. De betrokkenheid van de vader bij de verzorging van zijn kinderen leidt tot een grotere algemene tevredenheid, een verbeterde fysieke en geestelijke gezondheid van zorgende vaders en hogere cognitieve en gedragsresultaten voor kinderen²⁷. Vaders die na de geboorte van hun kind vaderschapsverlof nemen, spelen vaker een rol in de opvoeding van hun kind en maken vaker gebruik van hun recht op ouderschapsverlof. De voorgestelde richtlijn voor evenwicht tussen werk en privéleven introduceert tien dagen vaderschapsverlof, waarbij de betrokkene minstens evenveel wordt betaald als bij ziekte.

Het ontbreken van passende verlofregelingen om te **zorgen voor andere zorgbehoevende familieleden** zorgt voor een verdere ongelijke verdeling van de zorgtaken²⁸. Er bestaan op

²³ Zie bijvoorbeeld: OESO (2016) Dare to Share – Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264263420-de>; "The role of men in gender equality – European strategies and insights (studie van DG JUST van december 2012)"

²⁴ Richtlijn 2010/18/EU van de Raad.

²⁵ Zie bijvoorbeeld: Castro-García, C. & Pazos-Moran, M. (2016) Parental leave policy and gender equality in Europe. *Feminist Economics*, 22 (3); Duvander, A-Z & Johansson, M. (2012) What are the effects of reforms promoting fathers' parental leave use? *Journal of European Social Policy*, 22 (3).

²⁶ Met uitzondering van de bepalingen van Richtlijn 2006/54/EG over de bescherming tegen ontslag in geval dit verlof in de lidstaten bestaat.

²⁷ Huerta, M et al. (2013) "Fathers' Leave, Fathers' Involvement and Child Development: Are they Related? Evidence from Four OECD Countries, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 140; OESO (2016) Parental Leave: Where are the Fathers? Policy Brief 3/2016.

²⁸ Het is moeilijk voor mantelzorgers in de werkende leeftijd om betaald werk te combineren met zorgtaken en daarom kiezen zij er vaak voor om minder uren te werken of te stoppen met betaald werk. Mantelzorg kan

EU-niveau geen minimumnormen voor werknemers met afhankelijke familieleden, behalve een beperkt recht op grond van de richtlijn ouderschapsverlof om hun werk te verzuimen wegens overmacht in verband met dringende en onvoorziene gezinsomstandigheden²⁹. De voorgestelde richtlijn introduceert een dergelijk individueel recht van vijf dagen per jaar met een uitkering die minstens even hoog is als de uitkering bij ziekte, om bij te dragen tot een betere combinatie van werk en zorgtaken en om het behoud van talentvolle – met name vrouwelijke – werknemers op de arbeidsmarkt te verbeteren.

De EU-wetgeving biedt **bescherming tegen ontslag en ongunstige behandeling**, te weten in de richtlijn inzake zwangerschapsverlof³⁰, de richtlijn inzake deeltijdarbeid³¹, de richtlijn inzake gendergelijkheid³², de richtlijn betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen³³ en de richtlijn ouderschapsverlof. De bescherming is versterkt door de rechtspraak van het Europees Hof van Justitie. In tal van lidstaten wordt nog steeds melding gemaakt van een ongunstige behandeling van vrouwen die zwanger worden en van vrouwen en mannen die verlof opnemen³⁴. Daarom is het noodzakelijk om werknemers beter te informeren en hen te ondersteunen bij de uitoefening van hun rechten, zodat zij deze beter kunnen doen gelden op nationaal niveau³⁵.

De beschikbaarheid van **flexibele werkregelingen** kan voorkomen dat werknemers een baan onder hun niveau aannemen waarbij hun volledige professionele potentieel niet wordt benut of de arbeidsmarkt voortijdig verlaten wanneer zij zorgtaken op zich nemen³⁶. Ondanks de nieuwe trends en ontwikkelingen op het gebied van werk hebben de meeste werknemers in Europa nog steeds vaste werkschema's en maken zij niet ten volle gebruik van flexibele werkregelingen zoals telewerken, flexibele werkschema's en vermindering van werkuren (deeltijdwerk). De voorgestelde richtlijn vult het bestaande EU-acquis in de richtlijn ouderschapsverlof en de richtlijn inzake deeltijdwerk aan door werknemers met kinderen of andere afhankelijke familieleden het recht toe te kennen om te verzoeken om flexibele

ook leiden tot burn-out en stress. OESO (2011) Help Wanted? Providing and Paying for Long-Term Care OECD Health Policy Studies.

²⁹ Clausule 7 van Richtlijn 2010/18/EU die regels voor arbeidsverzuim door overmacht bevat.

³⁰ Richtlijn 92/85/EEG van de Raad.

³¹ Richtlijn 97/81/EG van de Raad.

³² Richtlijn 2006/54/EG.

³³ Richtlijn 2010/41/EU.

³⁴ Equinet (2016) Responses from Gender Equality Working Group on Gender-Related Discrimination; Europees netwerk van juridische deskundigen op het gebied van gendergelijkheid (2012) Fighting Discrimination on the Grounds of Pregnancy, Maternity and Parenthood; UK Equality and Human Rights Commission (2016) Pregnancy and Maternity-Related Discrimination and Disadvantage.

³⁵ De Commissie zal met name de handhaving van de huidige Richtlijn 92/85/EEG (de richtlijn inzake zwangerschapsverlof) ondersteunen.

³⁶ Plantenga, J., Remery, C. en EU-deskundigengroep Gelijkheid van man en vrouw en Werkgelegenheid (2010) Flexible working time arrangements and gender equality. A comparative review of 30 European countries.

werkregelingen. Dit kan het evenwicht tussen werk en privéleven van werknemers sterk helpen verbeteren en een positieve invloed hebben op de arbeidsparticipatie van vrouwen³⁷.

De Commissie neemt:

WETGEVENDE MAATREGELEN

- Een **richtlijn** voorstellen om het evenwicht tussen werk en privéleven van ouders en mantelzorgers te verbeteren, die de bestaande rechten op grond van met name de richtlijn ouderschapsverlof behoudt en erop voortbouwt. Het voorstel omvat de volgende nieuwe rechten:
 - mogelijkheid om de vier maanden ouderschapsverlof flexibel op te nemen (in stukjes of in deeltijd), met een uitkering die minstens even hoog is als de uitkering bij ziekte; deze vier maanden kunnen worden opgenomen tot het kind de leeftijd van twaalf jaar bereikt en kan niet worden overgedragen op de andere ouder;
 - het recht op tien werkdagen vaderschapsverlof bij de geboorte van een kind, met een uitkering die minstens even hoog is als de uitkering bij ziekte;
 - het recht op vijf dagen verlof per werknemer per jaar om te zorgen voor een ernstig ziek of afhankelijk familielid, met een uitkering die minstens even hoog is als de uitkering bij ziekte;
 - het recht om te verzoeken om flexibele werkregelingen voor ouders van kinderen tot twaalf jaar en werknemers met zorgtaken.

NIET-WETGEVENDE MAATREGELEN:

1. Doorgaan met het **toezicht op de omzetting van EU-wetgeving** en indien nodig een inbreukprocedure inleiden. Zorgen voor een betere toepassing van de wetgeving en **naleving bevorderen**, met name door middel van:
 - financiële ondersteuning, via het programma "Rechten, gelijkheid, burgerschap", voor (trans)nationale projecten met als doel de naleving van de EU-wetgeving voor evenwicht tussen werk en privéleven te verbeteren, waaronder voorlichtingscampagnes;

³⁷ Om het evenwicht tussen werk en privéleven te verbeteren is het belangrijk dat flexibiliteit werknemersvriendelijk is, m.a.w. werknemers behouden de controle over bepaalde aspecten van hun werk, zoals hun werktijden. Zie bijvoorbeeld: Eurofound (2015) Policies to improve work-life balance. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions-industrial-relations/policies-to-improve-work-life-balance-0>

- uitvoering van een specifieke **studie** over de naleving van de bescherming tegen ontslag of minder gunstige behandeling door het Europees netwerk van juridische deskundigen op het gebied van gendergelijkheid om de situatie in de lidstaten te beoordelen;
 - een seminar, in samenwerking met het Europees netwerk van nationale organen voor de bevordering van gelijke behandeling (**Equinet**), over **capaciteitsopbouw** voor organen voor gelijke kansen en andere organen die toezicht houden op de arbeidsmarkt (Comité van hoge functionarissen van de arbeidsinspectie, SLIC) in de lidstaten, met de nadruk op ontslagbescherming.
2. Doorgaan met het **toezicht op de opzet en de evenwichtige gebruikmaking van verlof om gezinsredenen en flexibele werkregelingen** door vrouwen en mannen als onderdeel van het Europees semester en in het jaarverslag over gendergelijkheid.
 3. **De verzameling van EU-gegevens** door Eurostat over de gebruikmaking van verlof om gezinsredenen en flexibele werkregelingen door vrouwen en mannen verbeteren, in samenwerking met het Comité voor sociale bescherming en het Comité voor de werkgelegenheid (SPC, EMCO) en in coördinatie met het Europees Instituut voor gendergelijkheid (EIGE).

4. Financiering toekennen

- In het kader van het programma voor werkgelegenheid en sociale innovatie (EaSI) **nieuwe proefprojecten financieren** van werkgevers die **innovatieve werkregelingen** zoals verlof om gezinsredenen en flexibele werkregelingen willen ontwikkelen (met bestaande middelen).
 - Er samen met de lidstaten voor zorgen dat het **Europees Sociaal Fonds en andere structuur- en investeringsfondsen** voldoende steun bieden voor **maatregelen die het evenwicht tussen werk en privéleven bevorderen**.
5. **Beste praktijken uitwisselen** met de sociale partners en de lidstaten door middel van seminars, in het kader van het programma voor wederzijds leren, over:
 - een evenwichtige gebruikmaking van het verlof om gezinsredenen en flexibele werkregelingen door vrouwen en mannen,
 - initiatieven zoals keurmerken en certificaten voor werkgevers met goede praktijken wat het evenwicht van werk en privéleven betreft,
 - een soepele overgang tussen verlof en werk (bv. een kolfruimte op de werkplek),
 - tijdvakken van verlof om gezinsredenen in aanmerking nemen in het pensioenstelsel.

2.2 DE KWALITEIT, BETAALBAARHEID EN TOEGANKELIJKHEID VAN KINDEROPVANG EN LANGDURIGE OPVANG VERBETEREN

In 25 lidstaten is de vraag naar kinderopvang groter dan het aanbod, met name voor kinderen onder drie jaar³⁸. Als er geen formele zorg voor kinderen en andere afhankelijke personen beschikbaar is, kan dat werknemers met zorgbehoevende familieleden – meestal vrouwen – doen besluiten minder uren te gaan werken of helemaal te stoppen met werken. De EU heeft in 2002 de Barcelonadoelstellingen vastgesteld om het aanbod aan formele kinderopvang tegen 2010 te verbeteren³⁹, maar de meeste lidstaten hebben deze doelstellingen nog steeds niet bereikt. Het EU-gemiddelde ligt 3 procentpunten onder het streefcijfer van 33 % voor kinderen in de leeftijd van 0 tot 3 jaar en 7 procentpunten onder het streefcijfer van 90 % voor kinderen van drie jaar tot aan de leerplichtige leeftijd⁴⁰.

In veel gevallen is het recht op opvang en onderwijs voor jonge kinderen beperkt tot een deeltijdplaats. De schooltijden en schoolvakanties zijn vaak niet afgestemd op ouders die voltijds werken⁴¹.

Uitbreiding van de beschikbare voorzieningen voor opvang en onderwijs voor jonge kinderen, buitenschoolse opvang en langdurige zorg (waaronder thuiszorg) voor zorgbehoevenden zal vrouwen meer mogelijkheden geven om aan het werk te gaan of blijven. Het zal daarnaast positieve gevolgen hebben voor de ontwikkeling van kinderen en het risico op armoede en sociale uitsluiting voor kinderen helpen verkleinen⁴². Het is tevens bekend dat investeren in onderwijs voor jonge kinderen en kwalitatief goede opvang een doeltreffend sociaal instrument is om ongelijkheid te bestrijden en de problemen van kansarme kinderen aan te pakken⁴³. Investeren in de zorg biedt ook grote mogelijkheden om banen te scheppen⁴⁴. Naast het effect op de werkgelegenheid kan de uitbreiding van de voorzieningen voor langdurige zorg ook een positieve uitwerking hebben op het welzijn en de gezondheid van de mantelzorgers en de zorgbehoevenden en de lichamelijke en geestelijke tol verlichten die de

³⁸ Eurydice (2014) Policy Brief Early Childhood Education and Care.

³⁹ Conclusies van het voorzitterschap, Europese Raad van Barcelona, maart 2002. http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/nl/ec/71025.pdf

⁴⁰ Er bestaan geen benchmarks op EU-niveau voor buitenschoolse opvang en langdurige zorg.

⁴¹ Dit illustreert het belang van buitenschoolse opvang. In de buitenschoolse opvang krijgen kinderen uit het kleuter- en basisonderwijs voor, tussen (lunch) en na de schooluren en tijdens schoolvakanties een scala aan activiteiten aangeboden. Het is weliswaar moeilijk is de voorzieningen voor buitenschoolse opvang in kaart te brengen, maar het lijkt erop dat er een vrij grote verscheidenheid aan deze voorzieningen is – deels vanwege de verschillen in het onderwijssysteem. Het kan bijzonder zinvol zijn meer gedetailleerde geharmoniseerde gegevens over voorzieningen voor buitenschoolse opvang te ontwikkelen om het aanbod aan buitenschoolse opvang te volgen en te beoordelen.

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130910_egge_out_of_school_en.pdf

⁴² Naar schatting 26,9 % van de kinderen in the EU-28 liepen in 2015 het risico op armoede of sociale uitsluiting. Eurostat (2017) http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Children_at_risk_of_poverty_or_social_exclusion

⁴³ Aanbeveling van de Commissie: Investeren in kinderen: de vicieuze cirkel van achterstand doorbreken (2013) <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/ALL/?uri=CELEX%3A32013H0112>

⁴⁴ International Trade Union Confederation (2016) Investing in the Care Economy. <https://www.ituc-csi.org/investing-in-the-care-economy-a>

verzorging van ouderen met zich meebrengt en die toeneemt naarmate de bevolking vergrijst⁴⁵.

Om ouders in staat te stellen te werken, moet worden gekeken naar het aantal beschikbare plaatsen, maar ook naar de kwaliteit, de toegankelijkheid en de betaalbaarheid van de voorzieningen (onvoldoende capaciteit, regionale verschillen, afstand, openingstijden, subsidiabiliteitscriteria). Kinderopvang moet worden geïntegreerd in andere sociale diensten⁴⁶ zoals gezondheidszorg en arbeidsbemiddeling om kansarme gezinnen en kinderen beter te bereiken⁴⁷.

Gelijke kansen voor mannen en vrouwen, waaronder het combineren van werk en gezin en verbeterde toegang tot sociale dienstverlening van goede kwaliteit, is reeds een investeringsprioriteit van het Europees Sociaal Fonds (ESF)⁴⁸. Samen met het Europees Fonds for regionale ontwikkeling (EFRO)⁴⁹ en het Europees Fonds voor strategische investeringen (EFSI)⁵⁰ biedt het ESF de lidstaten de kans hun sociale en kinderopvanginfrastructuur te verbeteren en iets te doen aan het wisselende niveau van de voorzieningen. Deze middelen moeten worden benut om het aanbod aan toegankelijke, betaalbare en kwalitatief hoogwaardige formele zorg te verbeteren. Daarnaast kan wederom gebruik worden gemaakt van het Europees Landbouwfonds voor plattelandontwikkeling (Elfpo)⁵¹ en het Europees Fonds voor Maritieme Zaken en Visserij (EFMZV)⁵², die toegang bieden tot basisdienstverlening.

Het Europees semester is een essentieel instrument voor de EU om de economische uitdagingen waarmee Europa wordt geconfronteerd het hoofd te bieden, waaronder werkgelegenheidsvriendelijke en toegankelijke zorgdiensten voor ouders en anderen die voor zorgbehoevende familieleden moeten zorgen. Deze beleidsdialoog is belangrijk op zichzelf, maar levert ook gegevens op die als basis dienen voor de toekenning van EU-financiering.

De Commissie neemt:

⁴⁵ European Social Policy Network (2016) Work-life balance measures for persons of working age with dependent relatives in Europe – Synthesis report.

⁴⁶ OESO (2016) Who uses childcare? Background brief on inequalities in the use of formal early childhood education and care (ECEC) among very young children. http://www.oecd.org/els/family/Who_uses_childcare-Background_in_inequalities_formal_ECEC.pdf

⁴⁷ Het is ook belangrijk ouders te informeren over de voordelen van opvang en onderwijs voor jonge kinderen van goede kwaliteit voor de algehele ontwikkeling, de cognitieve vaardigheden en de gezondheid van kinderen.

⁴⁸ Er is 1,5 miljard EUR toegewezen aan de investeringsprioriteit "gelijkheid van vrouwen en mannen", die breder is dan het evenwicht tussen werk en privéleven.

⁴⁹ Het EFRO steunt investeringen in infrastructuur voor opvang en onderwijs voor jonge kinderen voor 1,3 miljard EUR in de programmeringsperiode 2014-2020.

⁵⁰ Het Europees Fonds voor strategische investeringen (EFSI) helpt met de financiering van infrastructuur- en innovatieprojecten en kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's). Particuliere zorgdiensten zouden financiering uit laatstgenoemde categorie, het kmo-onderdeel, kunnen krijgen.

⁵¹ Het Elfpo kan investeringen in basisvoorzieningen, met inbegrip van voorzieningen voor kinderopvang en voor ouderenzorg, ondersteunen.

⁵² Zorgdiensten kunnen ook worden ondersteund door het EFMZV door middel van door de gemeenschap geleide lokale ontwikkelingsmaatregelen (plaatselijke actiegroepen visserij).

NIET-WETGEVENDE MAATREGELEN:

6. Richtsnoeren en toezicht:

- **Richtsnoeren blijven geven aan** de lidstaten over **werkgelegenheidsvriendelijke en toegankelijke zorgdiensten** en toezichthouden op het aanbod daarvan in het Europees semester en het jaarverslag over gendergelijkheid.
- De lidstaten blijven ondersteunen bij het verstrekken van opvang en onderwijs van hoge kwaliteit voor jonge kinderen en de inspanningen opvoeren om de lidstaten te helpen om van elkaar te leren en na te gaan wat het best functioneert.

7. Doelstellingen en gegevensverzameling:

- De bestaande doelstelling van Onderwijs en Opleiding 2020 betreffende onderwijs en opvang voor jonge kinderen **herzien**.
- **De verzameling van EU-gegevens verbeteren** over de beschikbaarheid, de betaalbaarheid en de kwaliteit van zorgdiensten, met de nadruk op formele langdurige zorg en buitenschoolse opvang, met als doel de mogelijkheid te onderzoeken om benchmarks op EU-niveau te ontwikkelen.

8. Financiering toekennen

- Samen met de lidstaten een op maat gemaakte aanpak ontwikkelen om het gebruik van het **Europees Fonds voor strategische investeringen** (EFSD) te stimuleren bij de financiering van sociale infrastructuur, met name kinderopvang en langdurige zorg; onder andere door middel van **publiek-private partnerschappen**.
- **Het aanbod aan toegankelijke, betaalbare en kwalitatief hoogwaardige kinderopvang, buitenschoolse opvang en langdurige zorg blijven ontwikkelen**, onder andere met **steun** van het ESF en het **EFRO**; In het licht van landspecifieke aanbevelingen en in geval er onvoldoende financiering is uitgetrokken voor de uitdagingen die in het Europees semester zijn geïdentificeerd, **de lidstaten verzoeken om de programmering van de Europese structuur- en investeringsfondsen (ESIF)**⁵³ te herzien.
- De mogelijkheden onderzoeken om deze problemen aan te pakken bij de voorbereiding van de **financieringsprogramma's van de EU voor de periode na 2020**, met name door lessen te trekken uit de voorbereidende activiteiten op dit gebied.

⁵³ De ESIF zijn het ESF, het EFRO, Elfpo ARDF, EFMZV en het Cohesiefonds.

2.3 ECONOMISCHE OBSTAKELS VOOR OUDERS EN MANTELZORGERS OM TE WERKEN AANPAKKEN

De belasting- en uitkeringsstelsels in de lidstaten verschillen wat betreft de positieve of negatieve financiële prikkels voor tweede verdieners om (meer uren) te gaan werken, bijvoorbeeld door middel van gezamenlijke belastingstelsels, overdraagbare heffingskortingen of belastingaftrek voor huishoudens met één kostwinner. In de gehele EU zijn vrouwen de overgrote meerderheid van de tweede verdieners (ofwel degene die het minst verdient van het koppel). Slechts een minderheid van de landen kent teruggave van een aanzienlijk deel van de uitgaven voor kinderopvang via heffingskortingen of in andere vormen⁵⁴. Van de tweede verdieners lopen vrouwen met jonge kinderen het grootste risico om van de arbeidsmarkt te worden uitgesloten⁵⁵.

Dit initiatief heeft als doel de lidstaten te helpen bij het wegwerken van economische obstakels die de arbeidsparticipatie van vrouwen en de verbetering van hun statistische resultaten op de arbeidsmarkt in de weg staan.

De Commissie neemt:

NIET-WETGEVENDE MAATREGELEN:

9. Richtsnoeren en toezicht:

- Doorgaan met het **inventariseren van landspecifieke belemmeringen** als gevolg van de belasting- en uitkeringsstelsels en toezicht houden op de voortgang met het aanpakken daarvan door het coördineren van het economische beleid van de EU in het Europees semester en **op een geschikte wijze richtsnoeren van de Commissie verschaffen**.
- **Beste praktijken uitwisselen** met sociale partners en de lidstaten door middel van seminars, in het kader van het programma voor wederzijds leren, over het aanpakken van economische redenen die tweede verdieners ervan weerhouden (meer) te werken.

10. De verzameling van EU-gegevens verbeteren over negatieve economische prikkels voor tweede verdieners; in de context van het Europees semester benchmarks op EU-niveau ontwikkelen en gebruiken met betrekking tot negatieve prikkels voor tweede verdieners die uitgaan van het belasting- en uitkeringsstelsel.

⁵⁴ Bettio, F., Verashchagina, A. and EU Expert Group on Gender and Employment (2009) Fiscal system and female employment in Europe. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5545&langId=en>

⁵⁵ Europese Commissie (2015), Secondary earners and fiscal policies in Europe. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/150511_secondary_earners_en.pdf

3. CONCLUSIE – DE KOERS VOOR DE TOEKOMST

De Europese levensstijl van de 21^e eeuw moet ruimte bieden voor een goed evenwicht tussen werk en gezin en vrouwen en mannen zowel op het werk als thuis gelijke kansen bieden. Wetgeving en beleid op EU- en nationaal niveau moet werknemers helpen werk en gezin te combineren, bedrijven helpen om talent te behouden, de flexibiliteit van werkgevers en werknemers vergroten, gelijke kansen bevorderen, economische groei opleveren en de maatschappij als geheel, met inbegrip van kinderen en mensen die afhankelijk zijn van mantelzorg, tot voordeel zijn.

Met een breed scala aan aanvullende wetgevings- en beleidsmaatregelen wil dit ambitieuze pakket de opzet van het beleid inzake het evenwicht tussen werk en privéleven moderniseren en maatregelen uitvoeren die een verschil maken in het dagelijks leven van veel ouders en mantelzorgers.

Een van de hoofddoelstellingen van dit initiatief is de bestaande ouderschapsverlofregeling te verbeteren door het voor vrouwen en mannen makkelijker te maken ouderschapsverlof op te nemen, dankzij nieuwe maatregelen met betrekking tot betaling, flexibiliteit en niet-overdraagbaarheid. Daarnaast zal de invoering van zorgverlof en vaderschapsverlof werknemers helpen hun privéleven en hun werk te combineren. Ook wordt het gebruik van flexibele werkregelingen gestimuleerd en zorgen niet-wetgevende maatregelen voor meer en betere zorgvoorzieningen als een van de essentiële onderdelen van het initiatief inzake het evenwicht tussen werk en privéleven. Ter ondersteuning van deze acties zullen financiële instrumenten worden ingezet en waar nodig zullen bestaande middelen uit de EU-begroting worden gebruikt voor investeringsprioriteiten die bijdragen aan de uitvoering van dit initiatief.

De Commissie zal ook het politiek bewustzijn verhogen over het feit dat het evenwicht tussen werk en privéleven van cruciaal belang is voor de vooruitzichten van Europa op het gebied van banen en groei en zij zal blijven samenwerken met de lidstaten om het beste beleid inzake het evenwicht tussen werk en hun nationale context te ontwikkelen. De Commissie zal het beleid inzake het evenwicht tussen werk en privéleven in de lidstaten op de voet volgen. Regelmatige evaluaties van een reeks indicatoren op het vlak van het evenwicht tussen werk en privéleven zullen feedback opleveren en als informatie dienen voor de voorbereidingen van het Europees semester en het nationale en EU-beleid op het gebied van de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Om van dit initiatief een succes te maken, is een gezamenlijke inzet nodig. De Commissie verzoekt het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's deze mededeling te onderschrijven en zich actief in te zetten voor de uitvoering ervan, in nauwe samenwerking met de sociale partners en alle andere relevante belanghebbenden op Europees, nationaal en lokaal niveau. De medewetgevers worden aangespoord om snel tot een akkoord te komen over de in het pakket voorgestelde wetgevende maatregelen. De Commissie nodigt de lidstaten, de sociale partners en alle relevante belanghebbenden uit om zich nog sterker in te zetten om een beter beleid inzake het

evenwicht tussen werk en privéleven te voeren en zo bij te dragen tot het welzijn van onze Europese samenleving.