



Брюксел, 26.4.2017 г.
COM(2017) 252 final

**СЪОБЩЕНИЕ НА КОМИСИЯТА ДО ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ, СЪВЕТА,
ЕВРОПЕЙСКИЯ ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ И КОМИТЕТА
НА РЕГИОНИТЕ**

**ИНИЦИАТИВА ЗА ПОДПОМАГАНЕ НА РАВНОВЕСИЕТО МЕЖДУ
ПРОФЕСИОНАЛНИЯ И ЛИЧНИЯ ЖИВОТ НА РОДИТЕЛИТЕ И ЛИЦАТА,
ПОЛАГАЩИ ГРИЖИ**

1. ВЪВЕДЕНИЕ

В целия Европейски съюз жените продължават да са слабо представени на пазара на труда. Икономическата загуба вследствие на разликата в заетостта между половете възлиза на 370 милиарда евро годишно¹. В Европа все повече жени имат висока квалификация и жените, които завършват висше образование, са повече от мъжете, но много от тях напускат пазара на труда поради отговорностите си на родител или на лице, което полага грижи за роднини. Съществуващите политики не осигуриха равни възможности, които позволяват на бащите и на майките заедно да работят и да се грижат за благоденствието на децата и обществото като цяло.

Успоредно с това работната сила в Европейския съюз намалява, населението застарява и демографската крива остава предизвикателство. По-слабото участие на жените на пазара на труда е свързано с продължаващото наличие на разлика в заплащането между половете и на нарастващата разлика в пенсиите между половете, което често води до социално изключване и повишен риск от бедност.

Предприемането на действия не е само въпрос на справедливост, равенство между половете и оптимално разпределение на уменията. То е също въпрос на фискална устойчивост на държавите. То е както социален, така и икономически императив.

Настоящата инициатива бе разработена, за да се отговори на това предизвикателство. С тази инициатива Комисията представя амбициозен пакет от законодателни и незаконодателни мерки за модернизирание на съществуващата правна и свързана с политиката рамка на Европейския съюз с цел да се подпомогне постигането на по-добро равновесие между професионалния и личния живот на мъжете и жените с отговорности за полагане на грижи и по-равнопоставено използване на отпуските и гъвкавите схеми на работа. Настоящата правна рамка на ЕС в областта на видовете отпуска и гъвкавите схеми на работа по семейни причини бе създадена през 90-те години на XX-ти век². Две десетилетия по-късно трябва да извлечем поуки от натрупания опит и от по-слабия от очакваното напредък по отношение на равното третиране на жените и мъжете на пазара на труда, като същевременно направим необходимото тази рамка да е съобразена с новите модели на работа и бъдещите тенденции.

Като предприема мерки за преодоляването на по-слабото участие на жените на пазара на труда и подкрепя тяхното професионално развитие чрез съвременна политика за постигане на равновесие между професионалния и личния живот, настоящата инициатива допринася за постигането на залегналите в Договора цели за равенство между мъжете и жените по отношение на възможностите на пазара на труда и за равно третиране на работното място. Тя помага също на работодателите да задържат

¹ Eurofound (2016 г.), „The Gender Employment Gap: Challenges and Solutions“.

² Директива 92/85 относно отпуска по майчинство бе приета през 1992 г. и оттогава не е изменяна. Директивата относно родителския отпуск бе първоначално приета през 1996 г. и бе частично изменена по същество и подобрена през 2010 г.

работниците, да повишат мотивацията и производителността на служителите, да намалят отсъствията от работа и да избегнат разхищението на талант. Предприятията следва да могат да ползват по-голям резерв от таланти и по-разнообразна работна сила.

Съвременната политика за постигане на равновесие между професионалния и личния живот ще допринесе за подобряване на равнището на заетост и намаляване на бедността и социалното изключване в съответствие с приоритетите на ЕС, отразени в целите на стратегията „Европа 2020“, и с приоритетите на Комисията за създаване на работни места и растеж, описани в политическите насоки на председателя Юнкер.

Като един от основните резултати на европейския стълб на социалните права настоящата инициатива засилва социалното измерение на Съюза³. Тя е също част от изпълнението на стратегическия ангажимент на Комисията за равенство между половете за периода 2016—2019 г. и на цел № 5 на ООН за устойчиво развитие в областта на равенството между половете.

Тази инициатива следва оттеглянето през 2015 г. на предложението на Комисията за преразглеждане на Директива 92/85/ЕИО за закрила на майчинството, когато Комисията се ангажира да представи нова инициатива с по-широка перспектива за подобряване на живота на работещите родители и лицата, полагащи грижи.

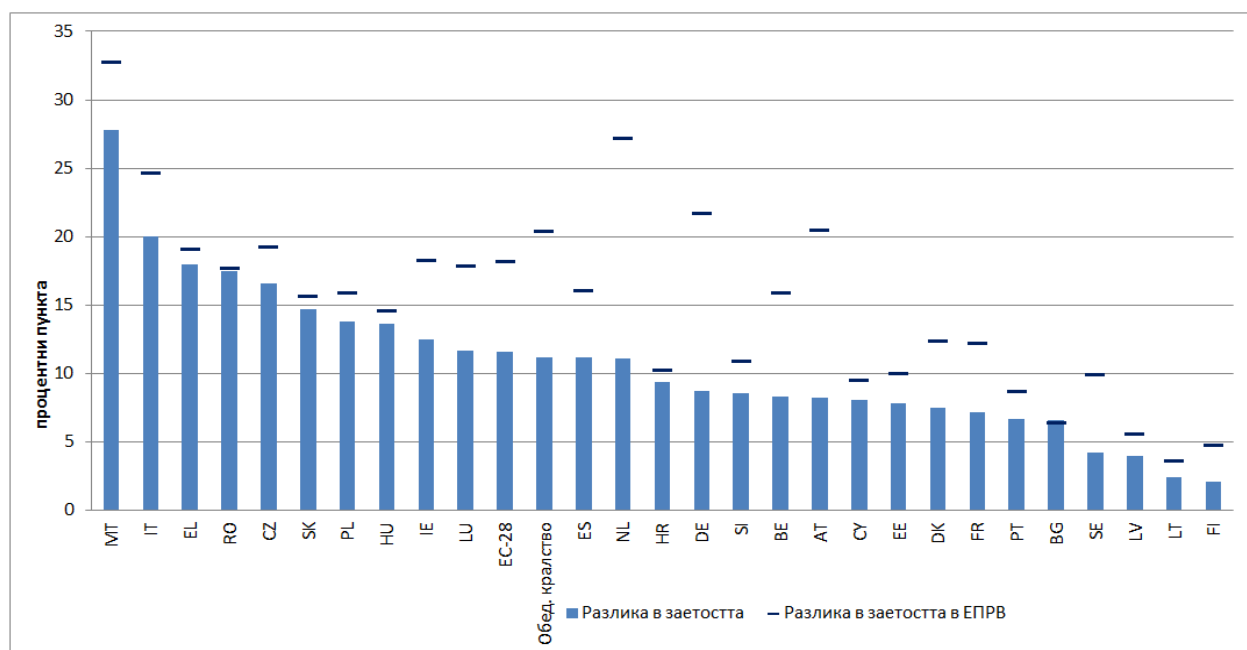
1.1. ИКОНОМИЧЕСКИ И ОБЩЕСТВЕН КОНТЕКСТ: НАСТОЯЩИ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА

Въпреки че в целия Европейски съюз жените са все по-добре квалифицирани и като цяло имат по-добро образователно равнище⁴ от мъжете, участието им на пазара на труда, а следователно и икономическата им независимост продължават да са значително по-ниски от тези на мъжете. През 2015 г. средното равнище на заетост на жените на възраст 20—64 години в ЕС беше 64,3 % в сравнение със 75,9 % за мъжете (разлика от 11,6 процентни пункта). Разликата достига средно 18,1 процентни пункта при заетостта на пълно работно време, като се отчита по-високият дял на работата на непълно работно време сред жените.

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

⁴ През 2015 г. 43,4 % от жените (на възраст 30—34 години) имаха висше или по-високо образование в сравнение с 34 % от мъжете. Освен когато е посочено друго, статистическите данни са предоставени от Евростат.

Фигура 1: Разлики в равнището на заетост (за мъжете и жените на възраст 20—64 години) и в равнището на заетост в еквивалент на пълно работно време, 2015 г.



Източник: Евростат, ОИСП

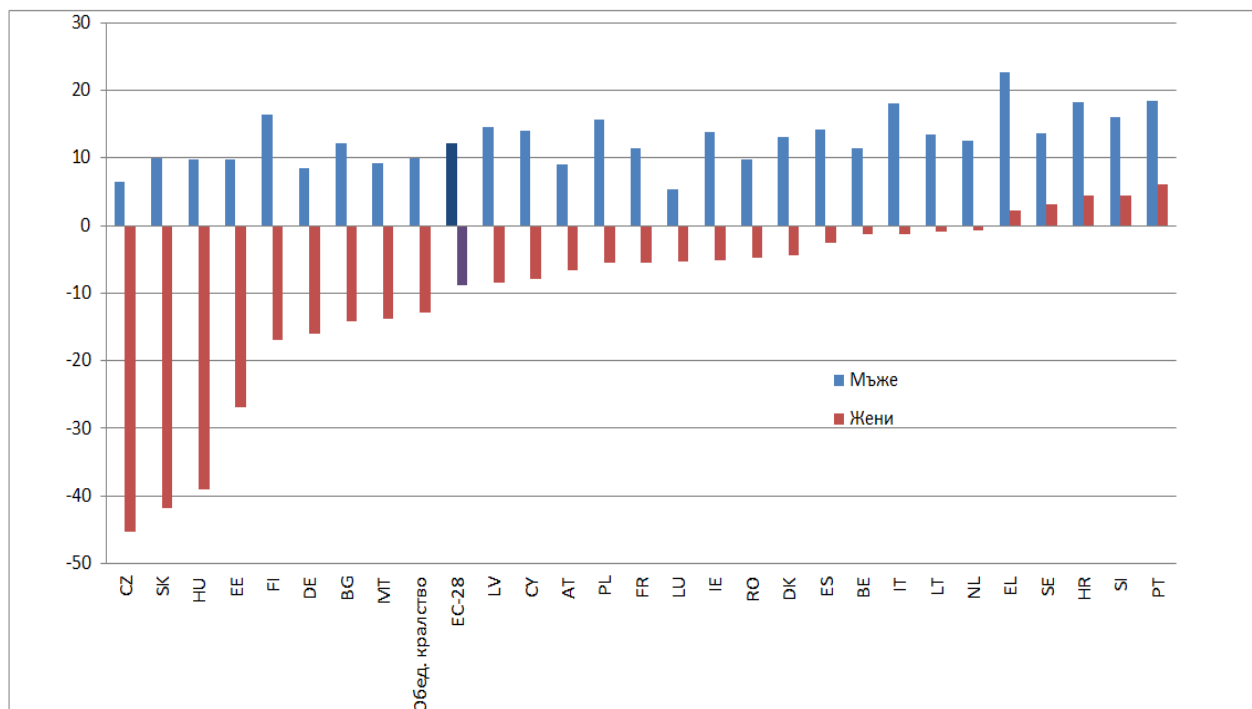
Една от основните причини за разликата в заетостта е неравното разпределение на отговорностите за полагане на грижи между жените и мъжете. Разликата в заетостта между половете нараства значително, когато семействата се сдобият с деца, което отразява трудностите, изпитвани от жените при съвместяването на работата с отговорностите, свързани с отглеждането на деца и полагането на грижи. През 2015 г. средното равнище на заетост на жените с едно дете на възраст под 6 години бе с 8,8 процентни пункта по-ниско от това на жените, които нямат малки деца, а в няколко държави тази разлика е над 30 процентни пункта⁵. Обратно, родителството има обратен ефект върху заетостта на мъжете, която бе с 12 процентни пункта по-висока от тази на мъжете, които не са бащи, като в някои държави тази разлика достигна 18 процентни пункта. Много мъже заявяват, че броят на часовете, които работят понастоящем, пречи на семейния им живот и биха искали да работят по-малко. В някои държави над 25 % от незаетите жени са незаети поради отговорности за полагане на грижи⁶. Съществуват допълнителни разлики за жените във възрастовата група от 55 до 64 години⁷.

⁵ В няколко държави отражението на родителството е особено силно и равнището на заетост на жените с деца на възраст под 6 години е с над 20 процентни пункта по-ниско от това на жените без деца (Унгария, Чешката република, Словакия, Естония и Финландия).

⁶ Обединеното кралство, Чешката република, Естония, Словакия, Ирландия, Унгария.

⁷ Разликата между половете, що се отнася до равнището на заетост на лицата на възраст 55—64 години, е над 35 % в Малта, Гърция, Словения, Хърватия, Румъния и Люксембург.

Фигура 2: Отражението на родителството върху заетостта при едно дете на възраст под 6 години, 2015 г.



Източник: Евростат

Неподходящите мерки за съвместяване на работата с отговорностите за полагане на грижи обикновено засягат жените непропорционално⁸, като много мъже са лишени от стимули да ползват отпуски и гъвкави схеми на работа по семейни причини, а много жени биват принудени да напуснат пазара на труда или да намалят работното си време. Средностатистически е много по-вероятно жените в ЕС да работят на непълно работно време в сравнение с мъжете (31,3 % от жените в сравнение с 8,3 % от мъжете).

Същевременно цифровата трансформация на икономиката променя начина, по който хората работят и извършват стопанска дейност, като създава нови възможности за работа от разстояние, по-голяма автономия и гъвкави графици, които могат да бъдат използвани по-добре за съвместяване на професионалните и семейните задължения. Бизнес моделите се променят и разкриват нови възможности и нови начини за намиране на работа. Много отрасли се променят бързо и предлагат нови перспективи с по-голяма възможност за самостоятелна заетост и нови видове дейности⁹, като загърбват традиционните модели на работа.

⁸ Работещите жени извършват средно 22 часа на седмица неплатен труд, докато работещите мъже правят това по-малко от 10 часа. Eurofound (2015 г.).

⁹ Същевременно те могат също да увеличат несигурната работа на непълно работно време и непостоянната работа, както и да размият границите между професионалния и личния живот. Вж. например: Eurofound и MOT (2017 г.), 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>

Успоредно с това населението на Европа в трудоспособна възраст застарява и намалява. В бъдеще ефектът от застаряването на населението ще стане още по-явен¹⁰. Според прогнозите, докато през 2013 г. в ЕС на всяко лице на възраст над 65 години се падат четири лица в трудоспособна възраст, до 2060 г. на всяко лице на възраст над 65 години ще се падат едва две лица в трудоспособна възраст¹¹. Това може да повлияе непропорционално на жените — понастоящем е по-вероятно именно те да полагат неофициални грижи за болни или възрастни роднини.

В обобщение по-ниските доходи, по-високата концентрация в работата на непълно работно време и прекъсването на трудовата дейност поради отговорности за полагане на грижи правят много жени по-силно икономически зависими от техните партньори или от държавата и допринасят съществено за разликата в заплащането между половете (средно 16 % в ЕС) и разликата в пенсиите между половете (средно 40 % в ЕС). Това води до по-висок риск от излагане на бедност и социално изключване за жените, като отрицателните последици засягат и техните деца и семейства.

Тези данни за настоящите икономически и обществени предизвикателства сочат необходимостта от **по-добре проектирани политики за постигане на равновесие между професионалния и личния живот**, които улесняват по-равното споделяне на отговорностите за полагане на грижи в рамките на двойките и премахват пречките пред участието на жените на пазара на труда и пред тяхното професионално развитие.

1.2. ОТПУСКИ, ГЪВКАВИ СХЕМИ НА РАБОТА, СТРУКТУРИ ЗА ПОЛАГАНЕ НА ГРИЖИ И ВЪЗПИРАЩИ ИКОНОМИЧЕСКИ ФАКТОРИ

За да се подобри равенството между половете на пазара на труда трябва да бъдат взети под внимание няколко фактора. Проучванията, проведени в световен мащаб, показват, че както жените, така и мъжете предпочитат жените да работят платена работа¹². Данните сочат, че наличието на подходящи договорености за отпуск влияе съществено на заетостта на жените. Наличието и използването на такива договорености за бащите (вторите родители) също влияе съществено на участието на жените на пазара на труда, тъй като намалява някои от отговорностите за полагане на грижи на майките и по този начин улеснява връщането на жените на пазара на труда.

¹⁰ Бяла книга за бъдещето на Европа, Европейска комисия, COM(2017) 2025.

¹¹ Европейска комисия (2015 г.), Доклад от 2015 г. относно застаряването: Икономически и бюджетни прогнози за 28-те държави — членки на ЕС (2013—2060 г.).

¹² В световен аспект общо 70 процента от жените и 66 процента от мъжете предпочитат жените да работят платена работа (обединявайки лицата, които предпочитат жените само да работят платена работа, и лицата, които предпочитат жените да могат както да работят платена работа, така и да се грижат за домовете и семействата си). Всеки от тези проценти е над два пъти по-висок от процентите за лицата, които предпочитат жените да стоят у дома. MOT (2017 г.), 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

Наличието на гъвкави схеми на работа — например работа от разстояние, гъвкаво работно време, намалено работно време или поделяне на едно работно място — също играе важна роля.

Грижите за децата и дългосрочните грижи са важни инструменти за премахване на пречките пред заетостта, особено за жените¹³. Наличието, достъпността и финансовата достъпност на инфраструктурата за полагане на грижи са жизненоважни елементи, с които може да се позволи на родителите и на лицата, полагащи грижи, да останат или да се върнат на пазара на труда.

Демотивиращите системи за данъчни облекчения също могат да накарат вторите работещи членове на домакинството¹⁴, най-често жените, да се откажат от това да се включат в пазара на труда или да работят допълнителни часове. Заедно с високите разходи за грижи за децата и за услуги за полагане на дългосрочни грижи високите данъци и по-малките облекчения за вторите работещи членове на домакинството могат да увеличат финансовите възпиращи фактори за жените, що се отнася до решението им да останат на работа или да започнат работа¹⁵.

1.3. ПОДХОД НА ЕС

ЕС предприема мерки за преодоляване на проблемите, свързани с равенството между половете на пазара на труда, и за насърчаване на равновесието между професионалния и личния живот чрез правни разпоредби¹⁶, европейския семестър за координация на

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

¹⁴ Препоръка на Комисията: Инвестициите в децата — изход от порочния кръг на неравностойното положение (2013 г.) <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/ALL/?uri=CELEX:32013H0112>

¹⁵ Европейска комисия (2015 г.), Secondary earners and fiscal policies in Europe.

¹⁶ Вж. Директива 2010/18/ЕС на Съвета от 8 март 2010 г. за прилагане на ревизираното рамково споразумение за родителския отпуск, сключено между Конфедерацията на европейския бизнес (BUSINESSEUROPE), Европейската асоциация на занаятите и малките и средните предприятия (UEAPME), Европейския център на предприятията с държавно участие и на предприятията от общ икономически интерес (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC), и за отмяна на Директива 96/34/ЕО (ОВ L 68, 18.3.2010 г.), Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 г. за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (преработена) (ОВ L 204, 26.7.2006 г.), Директива 92/85/ЕИО на Съвета от 19 октомври 1992 г. за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки (Десета специална директива по смисъла на член 16, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО) (ОВ L 348, 28.11.1992 г.), Директива 97/81/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 г. относно Рамково споразумение за работа при непълно работно време, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) (ОВ L 14, 20.1.1998 г.), и предложението на Комисията от 2008 г. за преразглеждане на Директива 92/85/ЕИО за закрила на майчинството (цитирана по-горе).

политиките¹⁷, финансиране от ЕС и насоки в областта на политиките¹⁸. В една бързо променяща се среда трябва да бъде направено повече.

За да осъвремени съществуващата правна рамка, Комисията предлага директива относно равновесието между професионалния и личния живот, с която ще бъдат запазени съществуващите права и те ще бъдат допълнени с подобрени и нови права както за жените, така и за мъжете. Предложението е изцяло съобразено с личната свобода на работниците и на семействата и не пречи на държавите членки да предвидят по-високи стандарти, когато това е желателно. Настоящата инициатива предлага също нови мерки, насочени към подобряване на прилагането на Директивата относно отпуска по майчинство, като оставя непроменени правата, предоставени по силата на нейните разпоредби.

Комисията предлага незаконодателни мерки за преодоляване на липсата на достатъчни или подходящи услуги за полагане на грижи или за премахване на икономическите фактори, които действат възпиращо по отношение на започването на работа от вторите работещи членове на домакинството. Тя има за цел да подпомогне държавите членки в провеждането на националните им реформи и да насърчи промяната на нагласите на организационно и обществено равнище.

Данните сочат, че законодателните промени в областта на отпуска по майчинство и родителския отпуск на национално равнище са породени до голяма степен от законодателството на ЕС. Надграждайки съществуващите достижения на правото на ЕС и като се ограничи тежестта за предприятията (особено за МСП), допълнителните минимални правни изисквания за договореностите във връзка с равновесието между професионалния и личния живот ще помогнат да се осигурят равнопоставени условия за предприятията и работниците. Само действията на равнището на ЕС ще преодолеят разликите между съществуващите национални правни разпоредби, ще гарантират, че държавите членки се движат в една и съща посока, и ще насърчат равенството между мъжете и жените по отношение на възможностите на пазара на труда. Ползите за Европа от модернизирването на достиженията на правото на ЕС се изразяват в осигуряването на минимална степен на еднаква защита за гражданите на ЕС — както за мъжете, така и за жените, в целия ЕС.

С помощта на законодателните и незаконодателните мерки се създава съвременна рамка на политиката, насочена към:

1. увеличаване на участието на жените на пазара на труда и намаляване на разликите между половете, включително тези в заплащането и пенсиите;

¹⁷ Повече информация може да бъде намерена на следния адрес: https://ec.europa.eu/info/strategy/european-semester_bg

¹⁸ Още през 1992 г. Съветът отправи препоръка относно грижите за деца (92/241/ЕИО, ОВ L 123, 8.5.1992 г.).

2. предоставяне на работниците на повече възможности и избор да постигнат равновесие между професионалните си отговорности и отговорностите си за полагане на грижи чрез актуализиране и осъвременяване на настоящата правна рамка и настоящата рамка на политиката, като се обръща особено внимание на ролята на мъжете;
3. подкрепяне на съвременните семейни политики на държавите членки, включително с цел справяне с демографските и обществените предизвикателства;
4. преодоляване на слабостите в структурите за услуги за полагане на грижи и премахване на възпиращите икономически фактори за работа за вторите работещи членове на домакинството.

При подготвянето на инициативата бе използвана информацията, получена от обширен процес на консултации и от оценка на въздействието на потенциална серия от законодателни и незаконодателни мерки. Комисията приключи консултация, която проведе на два етапа, с европейските социални партньори през 2015 г. и 2016 г.¹⁹ Социалните партньори не се споразумяха помежду си да започнат преки преговори по повдигнатите по време на консултациите въпроси. Проведена бе и открита обществена консултация, за да се потърси становището на гражданите и други заинтересовани страни. Съветът проведе дискусия относно равновесието между професионалния и личния живот през декември 2015 г., а Европейският парламент прие Доклад относно *създаването на условия на пазара на труда, благоприятстващи равновесието между личния и професионалния живот*²⁰ и Резолюция относно *европейски стълб на социалните права*²¹.

Успешните резултати зависят от ангажираността на много участници, включително националните правителства, регионите, местните органи, социалните партньори, отделните предприятия и служителите. По-конкретно социалният диалог ще изиграе ключова роля за успешното разработване и изпълнение на настоящата инициатива относно постигането на равновесие между професионалния и личния живот.

2. ПРИОРИТЕТНИ ОБЛАСТИ ЗА ДЕЙСТВИЕ

С настоящата инициатива се представя пакет от мерки, които се подсилват взаимно. В допълнение към ползите за работниците и техните семейства комбинацията от правни

¹⁹ Между ноември 2015 г. и януари 2016 г. социалните партньори бяха първо поканени да изразят становищата си по отношение на възможната насоченост на действията на ЕС. Вторият етап на консултациите бе проведен от юли до септември 2016 г. През този етап социалните партньори дадоха становищата си по редица възможни мерки на равнището на ЕС.

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

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

мерки и мерки, свързани с политиката, ще бъде от голяма полза за предприятията и за обществото като цяло.

При извършената от Комисията оценка на въздействието бяха разгледани очакваните разходи и ползи от предложените мерки за физическите лица, предприятията (особено микропредприятията) и обществото като цяло през периода 2015—2055 г. Анализът показва, че макар разходите по предложените мерки, които се дължат предимно на загубата на производство, на обработката на молбите и на разходите за заместване, да възникват в краткосрочен до средносрочен план, в по-дългосрочен аспект пакетът не представлява голям разход за предприятията и този разход не би трябвало да представлява прекалено голяма тежест за работодателите, включително тези в микропредприятията²². Тъй като комбинацията от предложените мерки следва да окаже положително въздействие върху фискалната позиция на държавите членки, ограничените разходи на предприятията могат да бъдат компенсирани чрез целенасочени интервенции на национално равнище с цел насърчаване на провеждането на съвременна политика за постигане на равновесие между професионалния и личния живот, като същевременно се запазва изцяло конкурентоспособността на предприятията. По-високите равнища на заетост ще помогнат също за справяне с предизвикателството, което представлява застаряването на населението, и ще допринесат за финансовата стабилност на държавите членки.

2.1 ПОДОБРЯВАНЕ НА НАЧИНА, ПО КОЙТО СА ЗАМИСЛЕНИ ОТПУСКИТЕ ПО СЕМЕЙНИ ПРИЧИНИ И ГЪВКАВИТЕ СХЕМИ НА РАБОТА, И НА ИЗПОЛЗВАНЕТО ИМ ПО БАЛАНСИРАН ОТ ГЛЕДНА ТОЧКА НА ПОЛОВЕТЕ НАЧИН

Законодателството на ЕС изисква от държавите членки да осигурят възможност за ползване на отпуск по майчинство и родителски отпуск. Държавите членки могат да предвидят допълнителни мерки за улесняване на равновесието между професионалния и личния живот, за подобряване на участието на жените на пазара на труда и за по-равно разпределяне на грижите между половете. Видът и съдържанието на предприетите от държавите членки мерки се различават значително.

Законодателната рамка на ЕС в областта на равенството между мъжете и жените по отношение на възможностите на пазара на труда, третирането на работното място и условията на труд не подкрепя в достатъчна степен родителите и работниците с отговорности за полагане на грижи и начинът, по който е замислена, не насърчава балансираното от гледна точка на половете ползване на съществуващите права²³.

²² Работен документ на службите на Комисията за оценка на въздействието, придружаващ съобщението „Ново начало с цел подпомагане на равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи“.

²³ Вж. например: ОИСП (2016 г.) 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“ (проучване на ГД „Правосъдие и потребители“ от декември 2012 г.).

В Директивата относно родителския отпуск²⁴ се предвижда индивидуално право на четири месеца **родителски отпуск** за всеки родител за полагане на грижи за дете, докато детето навърши осем години. Родителите не могат да прехвърлят помежду си един месец и в Директивата не се предвижда плащане на задължително парично обезщетение. Това насърчава предимно вторите работещи членове на домакинството (най-често жени) да ползват родителски отпуск и не стимулира в достатъчна степен мъжете. Данните показват положителното въздействие на подходящо обезщетение върху ползването на отпуск от бащите (втория родител)²⁵, значението на ползването на този отпуск по гъвкав начин (с работа „на парче“ или с работа на непълно работно време) и на това отпускът да не може да се прехвърля между родителите.

С предложената директива се запазват основните елементи на Директивата относно родителския отпуск и се запазват съществуващите права, включително продължителността на отпуска и индивидуалното право на всеки родител. С нея се въвеждат заплащане, равно на това за отпуск по болест, и по-голяма гъвкавост за ползването на родителски отпуск, включително чрез увеличаване на възрастта на детето от осем на дванадесет години, през който период родителят може да ползва родителски отпуск. Родителите няма да могат да прехвърлят помежду си четири месеца. Понастоящем не съществуват специфични разпоредби на равнището на ЕС относно правото на **отпуск по бащинство**²⁶. Въвеждането на такова право може да повлияе в съществена степен на разпределението на отговорностите за полагане на грижи между жените и мъжете. Участието на бащите в грижите за децата допринася за по-голяма удовлетвореност от живота, за физическото и психичното здраве на полагащите грижи бащи и за по-доброто когнитивно и поведенческо развитие на децата²⁷. Бащите, които ползват родителски отпуск след раждането на детето, е вероятно да допринесат за неговото възпитание и съответно да ползват правата си на родителски отпуск. С предложената директива относно равновесието между професионалния и личния живот се въвеждат 10 дни отпуск по бащинство, които се заплащат като отпуск по болест.

Липсата на подходящ отпуск за полагане на **грижи за други нуждаещи се от грижи роднини** изостря неравното разпределение на отговорностите за полагане на грижи²⁸.

²⁴ Директива 2010/18/ЕС на Съвета.

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

²⁶ С изключение на разпоредбите на Директива 2006/54/ЕО относно защитата от уволнение, когато такъв отпуск съществува в държавите членки.

²⁷ Huerta, M et al. (2013 г.), Fathers' Leave, Fathers' Involvement and Child Development: Are they Related? Данни от четири държави от ОИСР, работни документи на ОИСР по въпроси от социалната сфера, сферата на заетостта и сферата на миграцията, № 140. ОИСР (2016 г.), Parental Leave: Where are the Fathers? Policy Brief 3/2016.

²⁸ Тъй като за лицата в трудоспособна възраст е трудно да съчетават платената работа с полагането на грижи, полагащите грижи лица могат да изберат да намалят работното си време или да се откажат от платената работа. Полагането на грижи може също да доведе до изтощение и да причини стрес. ОИСР (2011 г.), Help Wanted? Providing and Paying for Long-Term Care. Проучвания на ОИСР в областта на здравната политика.

На равнището на ЕС не съществуват минимални стандарти за работниците с роднини, които се нуждаят от грижи, с изключение на ограничено право на отсъствие от работа поради форсмажорни обстоятелства по неотложни и неочаквани семейни причини²⁹ по силата на Директивата относно родителския отпуск. С предложената директива се въвежда такова индивидуално право на 5 дни годишно, които се заплащат като отпуск по болест, за да се подпомогне по-доброто съвместяване на работата с отговорностите за полагане на грижи и за да се подобри задържането на таланти, особено на жените, на пазара на труда.

Закрилата срещу уволнение и неблагоприятно третиране е осигурена по силата на правото на ЕС посредством Директивата относно отпуска по майчинство³⁰, Директивата относно работата на непълно работно време³¹, Директивата относно равенството между половете³², Директивата относно равното третиране на мъжете и жените, които извършват дейности в качеството на самостоятелно заети лица³³ и Директивата относно родителския отпуск. Закрилата е подсилена от съдебната практика на Съда на Европейския съюз. В много държави членки все още се съобщава за случаи на неблагоприятно третиране на жените, когато забременеят, и на жените и мъжете, на които се налага да вземат отпуск³⁴. Затова е необходимо работниците да бъдат по-добре информирани и да получават по-голяма подкрепа при упражняването на своите права, за да се гарантира, че те могат да се възползват по-ефективно от тях на национално равнище³⁵.

Възможността за **гъвкави схеми на работа** може да разубеди работниците да приемат позиции, на които няма да могат да разгърнат целия си професионален потенциал и за които се изисква по-ниска квалификация, или да предотврати отпадането им от пазара на труда, когато поемат отговорности за полагане на грижи³⁶. Въпреки новите тенденции в работната сфера и развитието на технологиите по-голямата част от служителите в Европа все още имат фиксирано работно време и не използват пълноценно гъвкави схеми на работа, като например работа от разстояние, гъвкаво работно време и съкратено работно време (работа на непълно работно време). Предлаганата директива допълва настоящите достижения на правото на ЕС, а именно Директивата относно родителския отпуск и Директивата относно работата на непълно

²⁹ Клауза 7 от Директива 2010/18/ЕС, в която се посочват правилата относно отсъствието от работа поради форсмажорни обстоятелства.

³⁰ Директива 92/85/ЕИО на Съвета.

³¹ Директива 97/81/ЕО на Съвета.

³² Директива 2006/54/ЕО.

³³ Директива 2010/41/ЕС.

³⁴ Equinet (2016 г.) Responses from Gender Equality Working Group on Gender-Related Discrimination; European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality (2012 г.) Fighting Discrimination on the Grounds of Pregnancy, Maternity and Parenthood; UK Equality and Human Rights Commission (2016 г.) Pregnancy and Maternity-Related Discrimination and Disadvantage.

³⁵ По-специално Комисията ще съдейства за прилагането на Директива 92/85/ЕИО (Директивата относно отпуска по майчинство), която е в сила.

³⁶ Plantenga, J., Remery, C. and EU expert Group on Gender and Employment (2010 г.) Flexible working time arrangements and gender equality. Сравнителен анализ на 30 европейски държави.

работно време, като добавя правото на гъвкава схема на работа за работниците с деца или с други роднини, нуждаещи се от грижи. Това може да допринесе значително за подобряването на равновесието между професионалния и личния живот и ще се отрази положително на участието на жените на пазара на труда³⁷.

Комисията също така ще предприеме:

ЗАКОНОДАТЕЛНО ДЕЙСТВИЕ

- Комисията ще предложи **директива** за подобряване на равновесието между професионалния и личния живот за родителите и лицата, полагащи грижи, която запазва съществуващите права, по-специално по силата на Директивата относно родителския отпуск, и ги допълва. Предлага се да бъдат въведени следните нови права:
 - възможност за гъвкаво вземане (работа на непълно работно време или работа „на парче“) на родителски отпуск с продължителност 4 месеца, който ще се заплаща като отпуск по болест; четиримесечният родителски отпуск може да бъде ползван до навършването на 12-годишна възраст на детето и не може да бъде прехвърлян между родителите;
 - право на отпуск по бащинство с продължителност 10 работни дни при раждането на дете, който ще се заплаща като отпуск по болест;
 - право на платен отпуск с продължителност 5 дни годишно, който ще се заплаща като отпуск по болест, за работници, които полагат грижи за тежко болни роднини или роднини, нуждаещи се от грижи;
 - право на гъвкави схеми на работа за родителите на деца до 12-годишна възраст и работниците с отговорности за полагане на грижи.

НЕЗАКОНОДАТЕЛНИ ДЕЙСТВИЯ

1. Комисията ще продължи да осъществява **мониторинг на транспонирането на законодателството на ЕС** и да открива производства за установяване на неизпълнение на задължения, когато това е необходимо. Тя ще осигури по-добро прилагане на законодателството и ще **насърчава постигането на съответствие**, по-специално чрез:

- финансова помощ по линия на програмата „Права, равенство и гражданство“ за (транс)национални проекти, насочени към по-добро прилагане на законодателството на ЕС за равновесие между професионалния и личния живот, включително информационни кампании;

³⁷ За насърчаване на равновесието между професионалния и личния живот е важно гъвкавостта да бъде ориентирана към потребностите на служителите, т.е. служителите да могат да упражняват контрол върху някои аспекти на заетостта, като например работното време. Вж. например: Eurofound (2015 г.) 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>

- стартиране на специално **проучване** относно закрилата срещу уволнение и неблагоприятното третиране, което ще бъде направено от Европейската мрежа от правни експерти по въпросите на равенството между половете, за да бъде анализирана ситуацията в държавите членки;
 - семинар в сътрудничество с Европейската мрежа на националните органи за равно третиране (**EQUINET**), който ще бъде посветен на **дейности за изграждане на капацитет** и ще бъде насочен към органите за равно третиране и други надзорни органи на пазара на труда (Мрежа на инспекторатите по труда, **SLIC**) в държавите членки, като акцентът ще бъде поставен върху закрилата срещу уволнение.
2. В контекста на европейския семестър и в годишния доклад относно равенството между половете Комисията ще продължи да осъществява **мониторинг на структурата на отпуските по семейни причини и гъвкавите схеми на работа, както и на тяхното ползване по балансиран от гледна точка на половете начин.**
3. Комисията ще **подобри събирането от страна на Евростат на данни на равнището на ЕС** относно ползането на отпуски по семейни причини и гъвкави схеми на работа от жените и мъжете в сътрудничество с комитетите за политиките за заетост (**SPC, EMCO**) и в координация с Европейския институт за равенството между половете (**EIGE**).
4. Комисията ще **предостави финансиране:**
- по линия на Програмата за заетост и социални иновации (**EaSI**) ще бъдат финансирани насочени към работодателите **нови пилотни схеми** за разработването на **иновативни схеми на работа**, като например отпуски по семейни причини и гъвкави схеми на работа (като се използват наличните ресурси);
 - съвместно с държавите членки ще гарантира, че **Европейският социален фонд и други структурни и инвестиционни фондове** подпомагат по подходящ начин **мерките за постигане на равновесие между професионалния и личния живот.**
5. Комисията **ще обменя най-добри практики** със социалните партньори и държавите членки посредством семинари по линия на Програмата за взаимно обучение, посветени на:
- балансираното от гледна точка на половете ползване на отпуските по семейни причини и гъвкавите схеми на работа,
 - инициативи, като например маркировки и сертификати за работодателите с добри практики за постигане на равновесие между професионалния и личния живот,
 - безпроблемния преход между отпуски и заетост (например осигуряване на улеснения за кърмене на работното място),
 - кредитиране на периодите на отпуск по семейни причини в пенсионната

2.2 ПОВИШАВАНЕ НА КАЧЕСТВОТО НА ГРИЖИТЕ ЗА ДЕЦА И ДЪЛГОСРОЧНИТЕ ГРИЖИ И ПОДОБРЯВАНЕ НА ТЯХНАТА ФИНАНСОВА ДОСТЪПНОСТ И НА ДОСТЪПА ДО ТЯХ

В 25 държави членки нужният брой места в детските заведения е по-голям от наличния, особено за децата под 3-годишна възраст³⁸. Поради липсата на официални услуги за полагане на грижи за деца и други лица, нуждаещи се от грижи, работниците, които имат нуждаещи се от грижи близки, особено жените, могат да бъдат принудени да съкратят работното си време или да напуснат пазара на труда. Въпреки че през 2002 г. ЕС постави целите от Барселона, предвиждащи подобряване на осигуряването на официални схеми за грижи за деца до 2010 г.³⁹, по-голямата част от държавите членки все още не са ги постигнали. Средната стойност за ЕС е с три процентни пункта под целта от 33 % за децата на възраст от 0 до 3 години и със седем процентни пункта под целта от 90 % за децата между 3 години и възрастта, на която започват училище⁴⁰.

В много случаи възможностите за образование и грижи в ранна детска възраст са ограничени до място на непълнен ден. Работното време на училищата и училищните ваканции често са несъвместими със заетостта на пълно работно време на родителите⁴¹.

По-голямото предлагане на образование и грижи в ранна детска възраст, на грижи за деца извън училище и на услуги за дългосрочни грижи (включително услуги по домовете) за лицата, нуждаещи се от грижи, ще предостави на жените повече възможности да се включат или да останат на пазара на труда, ще се отрази положително на развитието на децата и ще спомогне за намаляване на риска от бедност и социално изключване на децата⁴². Инвестициите в образование в ранна детска възраст и във висококачествени грижи се смятат също така за ефективен социален механизъм

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

³⁹ Заключение на председателството, Европейски съвет от Барселона, март 2002 г. http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/71025.pdf

⁴⁰ На равнището на ЕС не са определени целеви стойности в областта на услугите за грижи за деца извън училище и за дългосрочни грижи.

⁴¹ Това показва колко са важни услугите за грижи за деца извън училище. В контекста на тези услуги на децата в детските градини и началните училища се осигуряват редица дейности преди, между (обяд) и след редовните занимания, както и през училищните ваканции. Трудно е да се направи списък на предоставяните услуги за грижи за деца извън училище. Изглежда обаче, че разликите в предлагането на такива услуги са доста големи, което отчасти се дължи на разликите в образователните системи. Разработването на по-подробни хармонизирани данни за услугите за грижи за деца извън училище може да се окаже изключително полезно за мониторинга и анализирането на предоставянето на такива услуги.

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

⁴² Смята се, че през 2015 г. 26,9 % от децата в ЕС-28 са били изложени на риск от бедност или социално изключване. Евростат (2017 г.) http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Children_at_risk_of_poverty_or_social_exclusion

за борба с неравенството и за преодоляване на предизвикателствата, пред които са изправени децата в неравностойно положение⁴³. Инвестициите в сферата на грижите имат значителен потенциал да създадат работни места⁴⁴. В допълнение към ефекта върху заетостта разрастването на услугите за дългосрочни грижи може да повлияе положително върху благоденствието и здравето на лицата, полагащи грижи, и техните близки, нуждаещи се от грижи, и да намали физическата и психологическата тежест, които съпътстват грижите за възрастните хора и стават все по-големи със застаряването на населението⁴⁵.

За да се даде възможност на родителите да участват на пазара на труда, е необходимо да се обърне внимание на броя на наличните места, но също и на качеството, достъпността и финансовата достъпност на услугите (недостатъчен капацитет, регионални различия, разстояние, работно време, критерии за кандидатстване). Грижите за деца следва да бъдат част от други социални услуги⁴⁶, като здравните услуги и услугите, свързани със заетостта, за да могат от тях да се възползват по-пълноценно семействата и децата в неравностойно положение⁴⁷.

Равенството между жените и мъжете, включително съвместяването на професионалния и семейния живот и по-добрия достъп до качествени социални услуги, е приоритет за инвестиции по линия на Европейския социален фонд (ЕСФ)⁴⁸. ЕСФ, Европейският фонд за регионално развитие (ЕФРР)⁴⁹ и Европейският фонд за стратегически инвестиции (ЕФСИ)⁵⁰ предоставят възможности държавите членки да подобрят своята инфраструктура за социални услуги и грижи за деца и да се справят с различията от гледна точка на предоставянето. Тези фондове следва да бъдат използвани за подпомагане на предоставянето на достъпни, включително във финансово отношение, и качествени официални услуги за полагане на грижи. Освен това Европейският

⁴³ Препоръка на Комисията: Инвестициите в децата — изход от порочния кръг на неравностойното положение (2013 г.) <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/ALL/?uri=CELEX:32013H0112>

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

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

⁴⁶ ОИСР (2016 г.) 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-Backgrounder_inequalities_formal_ECEC.pdf

⁴⁷ Необходимо е също така да се предостави информация на родителите относно ползите от висококачественото образование в ранна детска възраст и висококачествените грижи за общото развитие, когнитивните умения и здравето на децата.

⁴⁸ Общо 1,5 милиарда евро са заделени за инвестиционния приоритет „равенство между жените и мъжете“, който е по-широкообхватен от приоритета за равновесие между професионалния и личния живот.

⁴⁹ ЕФРР подкрепя инвестиции в образованието и инфраструктурата за грижи в ранна детска възраст на стойност 1,3 милиарда евро през програмния период 2014—2020 г.

⁵⁰ Европейският фонд за стратегически инвестиции (ЕФСИ) оказва подкрепа за финансирането на инфраструктурни и иновационни проекти, както и на малки и средни предприятия. Частните услуги за полагане на грижи могат да получат финансиране от средствата за малките и средните предприятия.

зеделски фонд за развитие на селските райони (ЕЗФРСР)⁵¹ и Европейският фонд за морско дело и рибарство (ЕФМДР)⁵² предоставят достъп до основни услуги и могат да бъдат използвани по-пълноценно.

Европейският семестър е основен инструмент, който ЕС използва, за да работи за преодоляването на икономическите предизвикателства, пред които е изправена Европа, сред които е и осигуряването на съобразени със заетостта и достъпни услуги за предоставяне на грижи, от които да се възползват родителите и други лица, които е необходимо да се грижат за роднини, нуждаещи се от грижи. Този диалог по въпросите на политиката е важен сам по себе си, но освен това предоставя фактите, които се използват като основа за насочване на финансирането на ЕС.

Комисията също така ще предприеме:

НЕЗАКОНОДАТЕЛНИ ДЕЙСТВИЯ

6. Предоставяне на насоки и мониторинг:

- Комисията **ще продължи да предоставя насоки на** държавите членки във връзка със **съобразените със заетостта и достъпни услуги за предоставяне на грижи** и ще осъществява мониторинг на предоставянето на тези услуги в контекста на европейския семестър и на годишния доклад за равенството между половете.
- Комисията ще продължи да подкрепя държавите членки в осигуряването на висококачествено образование и грижи в ранна детска възраст и ще увеличи усилията си, за да им помогне да се учат една от друга и да набележат практиките, които са най-подходящи за съответните им нужди.

7. Цели и събиране на данни:

- Комисията **ще преразгледа** сегашната цел за образование и грижи в ранна детска възраст, заложената в стратегическата рамка „Образование и обучение 2020“.
- Комисията **ще усъвършенства събирането на равнището на ЕС на данни** за наличността, финансовата достъпност и качеството на услугите за полагане на грижи, особено за официалните услуги за полагане на дългосрочни грижи и на грижи за децата извън училище, с цел да се проучат възможности за разработването на целеви показатели на равнището на ЕС.

8. Предоставяне на финансиране:

- Комисията ще изготви индивидуален подход с държавите членки, за да насърчи използването на **Европейския фонд за стратегически**

⁵¹ ЕЗФРСР може да подкрепи инвестиции в основни услуги, включително структури за полагане на грижи за деца и структури за полагане на грижи за възрастни хора.

⁵² Услугите за полагане на грижи могат да бъдат подпомогнати също така по линия на ЕФМДР посредством ръководени от общността мерки за местно развитие (местни инициативни рибарски групи).

инвестиции (ЕФСИ) при финансирането на социална инфраструктура, особено на услуги за грижи за деца и дългосрочни грижи; предвижда се и използването на публично-частни партньорства.

- Комисията ще продължи да работи за предоставянето на достъпни, включително във финансово отношение, и качествени грижи за деца, грижи за децата извън училище и дългосрочни грижи, включително като използва подпомагане от ЕСФ и от ЕФРР; в контекста на специфичните за всяка държава препоръки и в случай че финансирането, заделено за преодоляване на съответните предизвикателства, установени по време на европейския семестър, се окаже недостатъчно, Комисията ще поиска от държавите членки да преразгледат програмирането на европейските структурни и инвестиционни фондове (ЕСИФ)⁵³.
- Комисията ще анализира възможността тези проблеми да бъдат отстранени по време на подготовката на програмите на ЕС за финансиране след 2020 г., по-специално като направи изводи от подготвителните действия в тази област.

2.3 ОТСТРАНЯВАНЕ НА ВЪЗПИРАЩИТЕ ИКОНОМИЧЕСКИ ФАКТОРИ ЗА РАБОТЕЩИТЕ РОДИТЕЛИ И ЛИЦА, ПОЛАГАЩИ ГРИЖИ

Данъчните и осигурителните системи на държавите членки са различни по отношение на финансовите стимули или възпиращи фактори за вторите работещи членове на домакинството да участват на пазара на труда или да работят повече часове, например чрез режими за общо данъчно облагане, данъчни кредити, които могат да се прехвърлят, или приспадания за домакинствата, в които работи само един член. В ЕС вторите работещи членове на домакинството (или членовете на домакинството, които печелят по-малко) са в огромното си мнозинство жени. Малко са държавите, даващи възможност за значителни приспадания на преките разходи за грижи за деца чрез данъчни кредити или под друга форма⁵⁴. Измежду вторите работещи членове на домакинството жените с малки деца са изложени на най-голям риск от изключване от пазара на труда⁵⁵.

Целта на тази инициатива е да се помогне на държавите членки да премахнат възпиращите икономически фактори, които пречат на участието и успеха на жените на пазара на труда.

⁵³ ЕСИФ включват ЕСФ, ЕФРР, ЕФМДР, ЕЗФРСР и Кохезионния фонд.

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

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

Комисията ще предприеме:

НЕЗАКОНОДАТЕЛНИ ДЕЙСТВИЯ

9. Предоставяне на насоки и мониторинг:

- Комисията ще продължи да **набелязва специфичните за всяка държава пречки**, които се дължат на данъчните и осигурителните системи, ще осъществява мониторинг на напредъка при отстраняването им, по-специално чрез координиране на икономическата политика на ЕС в рамките на Европейския семестър, и **ще предоставя насоки в подходяща форма**.
- Комисията **ще обмени най-добри практики** със социалните партньори и държавите членки на семинар по линия на Програмата за взаимно обучение, посветен на възпиращите икономически фактори/стимули, които демотивират вторите работещи членове на домакинството да работят (повече).

10. Подобряване на събирането на равнището на ЕС на данни за възпиращите икономически фактори за вторите работещи членове на домакинството; в контекста на Европейския семестър ще бъдат разработени и ще се използват целеви показатели на равнището на ЕС относно възпиращите фактори за вторите работещи членове на домакинството, които се дължат на данъчните и осигурителните системи.

3. ЗАКЛЮЧЕНИЕ — СЛЕДВАЩИ СЪПКИ

Европейският начин на живот през 21^{-ви} век трябва да дава възможност за добро равновесие между семейния живот и професионалните задължения и да предоставя равни възможности за жените и мъжете на работното място и у дома. Законодателството и политиките на равнището на ЕС и на национално равнище трябва да помагат на служителите да съвместяват професионалния и семейния живот, да помагат на предприятията да задържат талантите, да стимулират гъвкавостта както за работодателите, така и за работниците, да насърчават равните възможности, да създават икономически растеж и да бъдат от полза за обществото като цяло, включително децата и лицата, нуждаещи се от семейни грижи.

Предлагайки широк набор от допълващи законодателни действия и действия относно политиката, настоящият амбициозен пакет се стреми да модернизира структурата на политиките за постигане на равновесие между професионалния и личния живот и да предложи мерки, които ще подобрят всекидневието на много родители и лица, полагащи грижи.

Една от основните цели на настоящата инициатива е да се подобри съществуващата схема за родителски отпуск, като се даде възможност на жените и мъжете да се възползват по-лесно от него благодарение на нови мерки във връзка със заплащането, гъвкавостта и невъзможността за прехвърляне. В допълнение към това въвеждането на

отпуск за лица, полагащи грижи, и на отпуск по бащинство ще помогне на работниците да постигнат равновесие между личния и професионалния живот. Насърчава се и използването на гъвкави схеми на работа, а законодателните мерки предвиждат повече на брой и по-добри структури за грижи като един от основните аспекти на инициативата за постигане на равновесие между професионалния и личния живот. В подкрепа на тези действия ще бъдат мобилизирани финансови инструменти, а където е необходимо, наличните ресурси от бюджета на ЕС ще бъдат пренасочени към приоритетни инвестиции, които ще допринесат за осъществяването на тази инициатива.

Освен това на политическо ниво Комисията ще работи за по-голямото осъзнаване на изключителната важност, която политиките за постигане на равновесие между професионалния и личния живот имат за перспективите за работни места и растеж в Европа, и ще продължи да работи с държавите членки за изготвянето на най-подходящите за тях политики за постигане на равновесие между професионалния и личния живот в съответствие с националния контекст. Комисията ще осъществява строг мониторинг на политиките за постигане на равновесие между професионалния и личния живот в държавите членки. Редовният преглед на набор от показатели относно политиките за постигане на равновесие между професионалния и личния живот ще предоставя информация, която ще се използва при подготвянето на европейския семестър и на политиките за равенство между половете на равнището на ЕС и на национално равнище.

За да бъде тази инициатива успешна, ангажиментът трябва да бъде общ. Комисията приканва Европейския парламент и Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите да дадат одобрението си за настоящото съобщение и активно да подкрепят неговото изпълнение в тясно сътрудничество със социалните партньори и всички други заинтересовани страни на европейско, национално и местно равнище. Съзакондателите се насърчават да постигнат бързо споразумение по законодателните мерки, предложени в настоящия пакет. Комисията приканва държавите членки, социалните партньори и всички съответни заинтересовани страни да засилят усилията си за изготвянето на по-добри политики за постигане на равновесие между професионалния и личния живот и да дадат възможност за повишаване на благосъстоянието на европейското общество.