



Bruxelles, den 26.4.2017
COM(2017) 252 final

**MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET, RÅDET,
DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG
REGIONSUDVALGET**

**ET INITIATIV TIL STØTTE FOR BALANCE MELLEM ARBEJDSLIV OG
PRIVATLIV FOR ERHVERVSAKTIVE FORÆLDRE OG OMSORGSPERSONER**

1. INDLEDNING

Overalt i Den Europæiske Union er kvinder underrepræsenterede på arbejdsmarkedet. Det økonomiske tab som følge af den kønsbetingede forskel i beskæftigelsesfrekvens beløber sig på 370 mia. EUR pr. år¹. Kvinder bliver stadig bedre kvalificerede, og der uddannes flere kvinder end mænd på Europas universiteter, men alligevel forsvinder mange kvinder fra arbejdsmarkedet for i stedet at passe børn eller pleje andre familiemedlemmer. De nuværende politikker har ikke bibragt lige muligheder, hvorigennem fædre og mødre i fællesskab kan udføre både erhvervsarbejde og omsorgsopgaver til gavn for børnene og for samfundet som helhed.

Sideløbende hermed svinder EU's arbejdsmarked ind, befolkningen aldres og den demografiske kurve er fortsat en udfordring. Den lavere arbejdsmarkedsdeltagelse blandt kvinder er knyttet til vedvarende lønforskelle og tiltagende pensionsforskelle mellem kønnene, som ofte fører til social udstødelse og øget risiko for fattigdom.

At der skrives til handling er ikke alene et spørgsmål om retfærdighed, kønsligestilling og optimal fordeling af færdigheder, men også et spørgsmål om finanspolitisk bæredygtighed for EU-landene. Det er både en social og en økonomisk nødvendighed.

Dette initiativ er udarbejdet med henblik på at løfte denne udfordring. Kommissionen fremlægger med dette initiativ en ambitiøs pakke med lovgivningsmæssige og ikke-lovgivningsmæssige tiltag møntet på at modernisere EU's nuværende retlige og politiske rammer til støtte for en bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv for mænd og kvinder med omsorgsforpligtelser og en mere ligelig benyttelse af orlov og fleksible arbejdsordninger. EU's nugældende retlige rammer for familieorlov og fleksible arbejdsordninger blev fastlagt i 1990'erne². Nu, to årtier senere, må vi drage lærdom af de indhøstede erfaringer og af, at der er opnået mindre fremskridt, end forventet, inden for ligebehandling af kvinder og mænd på arbejdsmarkedet, og samtidig skal vi sikre, at de retlige rammer er i tråd med nutidens arbejdsformer og fremtidens tendenser.

Dette initiativ tager fat på kvinders underrepræsentation på arbejdsmarkedet og støtter dem i deres karriereforløb gennem moderne politikker til opnåelse af balance mellem arbejdsliv og privatliv, og samtidig bidrager det til at nå de traktatbaserede målsætninger om ligestilling mellem kønnene med hensyn til karrieremuligheder og ligebehandling på arbejdsmarkedet. Initiativet hjælper desuden arbejdsgiverne til at fastholde deres ansatte, højne de ansattes motivation og produktivitet, nedbringe fravær samt at undgå, at talent ikke udnyttes. Virksomhederne burde få adgang til en større talentmasse og få en mere diversificeret arbejdsstyrke.

En moderne politik til opnåelse af balance mellem arbejdsliv og privatliv vil bidrage til en øget beskæftigelsesfrekvens og til mindsket fattigdom og social udstødelse, hvilket er i tråd

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

² Direktiv 92/85 om barselsorlov blev vedtaget i 1992 og er ikke blevet ændret siden. Direktivet om forældreorlov blev oprindeligt vedtaget i 1996, og dets indhold blev delvist ændret og forbedret i 2010.

med EU's prioriteringer, jf. Europa 2020-målene, og med Kommissionens prioriteringer om beskæftigelse og vækst, jf. formand Jean-Claude Junckers politiske retningslinjer.

Initiativet udgør ét af de vigtigste resultater af den europæiske søjle for sociale rettigheder og styrker Unionens sociale dimension³. Det indgår også i gennemførelsen af Kommissionens strategiske indsats for ligestilling mellem kønnene 2016-2019 og af FN's mål for bæredygtig udvikling nr. 5 om ligestilling mellem kønnene.

Dette initiativ er en opfølgning på tilbagetrækningen i 2015 af Kommissionens forslag om ændring af direktiv 92/85/EØF om barselsorlov, hvorved Kommissionen forpligtede sig til at fremlægge et nyt initiativ med et bredere perspektiv med henblik på at forbedre tilværelsen for erhvervsaktive forældre og omsorgspersoner.

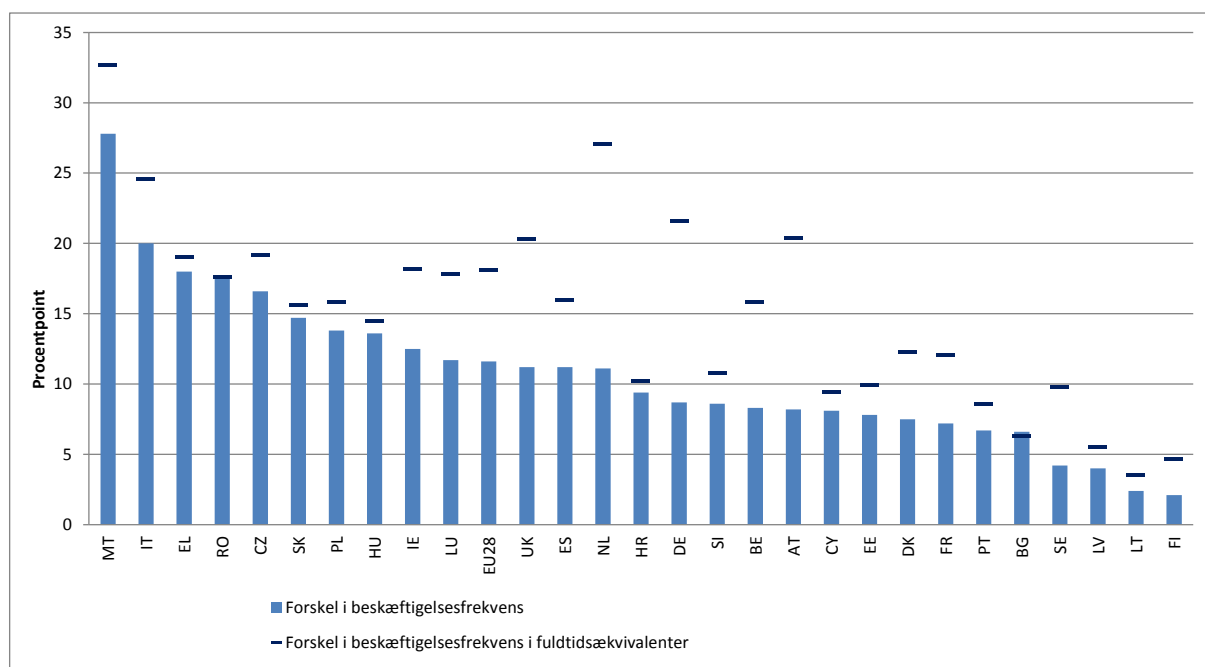
1.1. ØKONOMISK OG SAMFUNDSMÆSSIG KONTEKST: AKTUELLE UDFORDRINGER

Selv om kvinder i hele EU bliver stadigt mere velkvalificerede og generelt klarer sig bedre end mænd med hensyn til uddannelsesniveau⁴, er deres arbejdsmarkedsdeltagelse og dermed deres økonomiske uafhængighed fortsat væsentligt lavere end mændenes. I 2015 lå den gennemsnitlige beskæftigelsesfrekvens i EU for kvinder i aldersgruppen 20-64 år på 64,3 % mod 75,9 % for mænd (altså en forskel på 11,6 procentpoint). Hvis man kun medregner fuldtidsbeskæftigelse, når forskellen helt op på 18,1 procentpoint, eftersom deltidsarbejde er mere udbredt blandt kvinder.

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

⁴ I 2015 havde 43,4 % af kvinderne i aldersgruppen 30-34 år en videregående uddannelse mod kun 34 % af mændene. Medmindre andet er angivet, stammer statistikkerne fra Eurostat.

Figur 1: Kønsbetinget forskel i beskæftigelsesfrekvens (for aldersgruppen 20-64 år) samt i beskæftigelsesfrekvens i fuldtidsækvivalenter i 2015



Kilde: Eurostat, OECD.

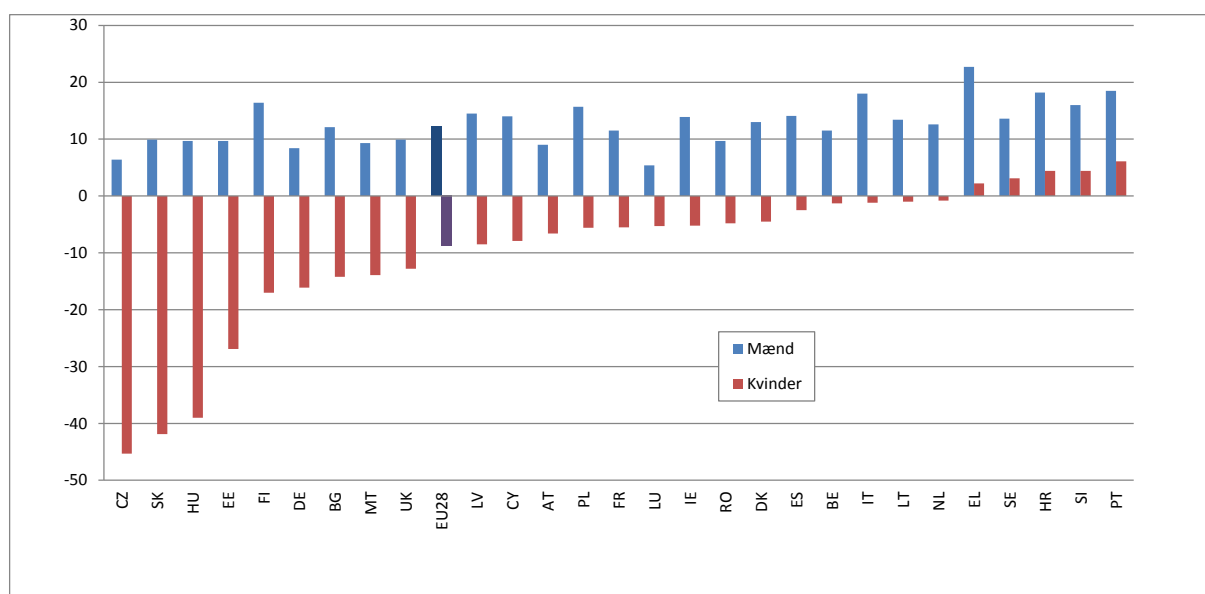
Én af hovedårsagerne til forskellen i beskæftigelsesfrekvens er den ulige fordeling af omsorgsforpligtelser mellem kvinder og mænd. Den kønsbetingede forskel i beskæftigelsesfrekvens er markant større for børnefamilier, hvilket afspejler kvindernes vanskeligheder med at forene omsorgsforpligtelser med deres arbejde. I 2015 var den gennemsnitlige beskæftigelsesfrekvens blandt kvinder med mindst ét barn under 6 år 8,8 procentpoint lavere end blandt kvinder uden småbørn, og i nogle medlemsstater var denne forskel endog på over 30 procentpoint⁵. Den modsatte tendens kan konstateres blandt mænd, idet fædres beskæftigelsesfrekvens var 12 procentpoint højere end blandt mænd uden børn, og i nogle medlemsstater var denne forskel på hele 18 procentpoint. Mange mænd har givet udtryk for, at de gerne ville arbejde færre timer, og at arbejdstidens længde er forstyrrende for deres familieliv. I nogle af medlemsstaterne er over 25 % af de ikkeerhvervsaktive kvinder uden for arbejdsmarkedet på grund af deres omsorgsforpligtelser⁶. Forskellene er endnu større blandt kvinder i aldersgruppen 55-64 år⁷.

⁵ I flere lande er der særligt store konsekvenser af forældreskab, og i Estland, Finland, Slovakiet, Tjekkiet og Ungarn er beskæftigelsesfrekvensen blandt kvinder med børn under 6 år mere end 20 procentpoint lavere end blandt kvinder uden børn.

⁶ Det Forenede Kongerige, Estland, Irland, Slovakiet, Tjekkiet og Ungarn.

⁷ Den kønsbetingede forskel i beskæftigelsesfrekvens for aldersgruppen 55-64 år ligger over 35 % i Grækenland, Kroatien, Luxembourg, Malta, Rumænien og Slovenien.

Figur 2: Beskæftigelsesmæssige konsekvenser af forældreskab (ét barn under 6 år) i 2015



Kilde: Eurostat.

Utilstrækkelige foranstaltninger til bedre at forene arbejde med omsorgsforpligtelser rammer generelt kvinder uforholdsmæssigt hårdt⁸, idet mange mænd afholdes fra at benytte sig af familieorlov og fleksible arbejdsordninger, mens mange kvinder presses til at forlade arbejdsmarkedet eller nedsætte deres arbejdstid. I EU som helhed er kvinder langt mere tilbøjelige end mænd til at arbejde på nedsat tid (31,3 % af kvinderne mod 8,3 % af mændene).

Samtidig bevirker den digitale omstilling af økonomien, at folks måde at arbejde på og drive forretning på ændres, ved at der opstår nye muligheder for fjernarbejde, større selvstændighed og fleksible arbejdstider, hvilket kan anvendes til bedre at forene arbejde med familiemæssige forpligtelser. De ændrede forretningsmodeller åbner nye muligheder og nye indgange til arbejdsmarkedet. Mange sektorer er under hastig forandring og frembyder nye muligheder, hvorved traditionelle arbejdsmodeller opgives til fordel for bedre mulighed for at drive selvstændig virksomhed og nye former for erhvervmæssig aktivitet⁹.

Hertil kommer, at EU's erhvervsaktive befolkning bliver ældre og mindre. Virkningerne af den aldrende befolkning vil fremover kunne mærkes endnu tydeligere¹⁰. Ifølge prognoserne vil EU gå fra at have fire personer i den arbejdsdygtige alder for hver person over 65 år i 2013

⁸ Erhvervsaktive kvinder bruger i gennemsnit 22 timer om ugen på ulønnet arbejde, hvorimod mandlige arbejdstagere bruger under 10 timer. Eurofound (2015).

⁹ Men på den anden side kan dette også øge usikre arbejdsformer, såsom deltidsarbejde og løsarbejde, og udviske grænsen mellem arbejdsliv og privatliv. Se for eksempel: 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 Kommissionens hvidbog om Europas fremtid (COM(2017) 2025).

til kun to personer 2060¹¹. Dette kan ramme kvinder uforholdsmæssigt hårdt, idet kvinder for øjeblikket er mere tilbøjelige til at varetage den primære rolle som uformelle omsorgspersoner for at pleje syge eller ældre familiemedlemmer.

Kort sagt medfører kvindernes lavere løn, højere grad af deltidsarbejde og afbrydelser i karrieren som følge af omsorgsforpligtelser, at mange kvinder gøres økonomisk afhængige af deres partner eller af staten, og dette bidrager i høj grad til kønsbetingede lønforskelle (16 % i gennemsnit i EU) og pensionsforskelle (40 % i gennemsnit i EU). Dette resulterer i forhøjet risiko for at havne i fattigdom og social udstødelse blandt kvinder, og disse negative konsekvenser rammer også kvindernes børn og familier.

Disse kendsgerninger vedrørende de aktuelle økonomiske og samfundsmæssige udfordringer viser, at der er behov for **bedre udformede politikker til opnåelse af balance mellem arbejdsliv og familieliv**, som kan bidrage til en mere ligelig fordeling af omsorgsforpligtelserne internt i et parforhold og fjerne hindringerne for kvinders arbejdsmarkedsdeltagelse og karriereudvikling.

1.2. ORLOV, FLEKSIBLE ARBEJDSORDNINGER, PASNINGSTILBUD OG ØKONOMISKE DISINCITAMENTER

Der er flere faktorer, som skal tages i betragtning for at opnå bedre kønsligestilling på arbejdsmarkedet. Internationale undersøgelser har vist, at både kvinder og mænd ville foretrække, at kvinderne har lønnet arbejde¹². Der er dokumentation for, at adgang til tilstrækkelige orlovsordninger påvirker kvinders beskæftigelsesfrekvens kraftigt. Fædres (eller "den anden af forældrene") adgang til og benyttelse af sådanne ordninger påvirker også i betydelig grad kvinders arbejdsmarkedsdeltagelse ved delvis at aflaste mødrenes omsorgsforpligtelser og derved at gøre det lettere for kvinderne at vende tilbage til arbejdsmarkedet.

Adgang til fleksible arbejdsordninger, såsom distancearbejde, flekstid, nedsat arbejdstid og jobdeling, spiller ligeledes en væsentlig rolle.

Børnepasning og langtidspleje er vigtige redskaber til at fjerne hindringer for arbejdsmarkedsdeltagelse, navnlig for kvinder¹³. Udbud, adgang og prisoverkommelighed

¹¹ Europa-Kommissionen (2015): "The 2015 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2013-2060)".

¹² På verdensplan ville 70 % af alle kvinder og 66 % af alle mænd foretrække, at kvinderne har lønnet arbejde (disse tal omfatter både respondenter, der ville foretrække, at kvinderne udelukkende har lønnet arbejde, og respondenter, der ville foretrække, at kvinderne har mulighed for både at have lønnet arbejde og samtidig kan passe hjemmet og familien). Begge disse tal er over dobbelt så høje som andelen af respondenter, der ville foretrække, at kvinderne går hjemme. 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.

med hensyn til pasnings-/plejeordninger er afgørende for, at forældre og omsorgspersoner skal kunne træde ind på eller forblive på arbejdsmarkedet.

Skattemæssige disincitament er også afholde sekundære forsørgere¹⁴ – oftest kvinder – fra at træde ind på arbejdsmarkedet eller øge deres arbejdstid. De høje priser for børnepasning og langtidspleje kombineret med høje afgifter og reducerede ydelser for sekundære forsørgere i en husstand kan forværre de økonomiske disincitament for kvinder til at træde ind på eller blive på arbejdsmarkedet¹⁵.

1.3. EU'S STRATEGI

EU behandler spørgsmål vedrørende ligestilling mellem kønnene på arbejdsmarkedet og fremme af balance mellem arbejdsliv og privatliv gennem lovgivningsmæssige tiltag¹⁶, det europæiske semester for samordning af de økonomiske politikker¹⁷, EU-finansiering og politisk vejledning¹⁸. Men arbejdsmarkedet er under hastig forandring, så der skal gøres endnu mere.

For at modernisere de eksisterende retlige rammer foreslår Kommissionen nu et direktiv om balance mellem arbejdsliv og familieliv, som indebærer, at de eksisterende rettigheder opretholdes og udbygges med nye og bedre rettigheder for både kvinder og mænd. I forslaget respekteres arbejdstagernes og familiernes handlefrihed fuldt ud, og medlemsstaterne forhindres ikke i at fastsætte højere normer på forskellige politikområder. Dette initiativ indeholder desuden forslag til nye foranstaltninger, som sigter mod at udbrede anvendelsen af direktivet om barselsorlov, alt imens de rettigheder, der er fastsat i direktivet, opretholdes.

Kommissionen foreslår ikkelovgivningsmæssige foranstaltninger til at afhjælpe manglen på tilstrækkelige eller passende pasnings- og plejemuligheder eller fjerne økonomiske disincitament for sekundære forsørgere til at arbejde. Den tager sigte på at bistå medlemsstaterne i deres nationale reformer og at fremme en mentalitetsændring på organisatorisk og samfundsmæssigt plan.

¹⁴ Kommissionens henstilling: "Investering i børn: Hvordan man bryder den onde cirkel for de socialt udsatte (2013)" <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/ALL/?uri=CELEX:32013H0112>

¹⁵ Europa-Kommissionen (2015): "Sekundære forsørgere og finanspolitik i Europa".

¹⁶ Se Rådets direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om iværksættelse af den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP og EFS, og om ophævelse af direktiv 96/34/EF (EUT L 68 af 18.3.2010), Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning) (EUT L 204 af 26.7.2006), Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF) (EFT L 348 af 28.11.1992), Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS (EFT L 14 af 20.1.1998) samt Kommissionens forslag af 2008 om ændring af ovennævnte direktiv 92/85/EØF om beskyttelse i forbindelse med graviditet og barsel.

¹⁷ Yderligere oplysninger kan findes på: https://ec.europa.eu/info/strategy/european-semester_da.

¹⁸ Rådet vedtog allerede i 1992 henstilling 92/241/EØF af 31. marts 1992 om børnepasning (EFT L 123 af 8.5.1992).

Erfaringen viser, at udviklingen i national lovgivning om barselsorlov og forældreorlov i vid udstrækning er affødt af EU-lovgivningen. Med udgangspunkt i den nugældende EU-ret, og uden at virksomhederne (navnlig SMV'er) pålægges uforholdsmæssigt store byrder, vil indførelsen af yderligere minimumsforskrifter vedrørende ordninger, der skal skabe bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv, skabe fælles spilleregler for virksomheder og arbejdstagere. Kun en indsats på EU-plan vil afhjælpe forskellene mellem de eksisterende nationale retlige bestemmelser, sikre, at medlemsstaterne bevæger sig i samme retning, og fremme ligestilling mellem mænd og kvinder med hensyn til deres muligheder på arbejdsmarkedet. Den EU-merværdi, der ligger i at modernisere den nugældende EU-ret, er, at der sikres et mindstemål af ligelig beskyttelse af EU-borgerne – både mænd og kvinder – overalt i EU.

De lovgivningsmæssige og ikke-lovgivningsmæssige foranstaltninger vil tilsammen etablere moderne politiske rammer, der har til formål at:

1. øge kvinders arbejdsmarkedsdeltagelse og mindske de kønsbetingede forskelle, herunder løn- og pensionsforskelle
2. give arbejdstagere flere muligheder og større udbud for at skabe bedre balance mellem deres arbejdsforpligtelser og omsorgsforpligtelser ved at opdatere og modernisere de nuværende retlige og politiske rammer, med særlig fokus på mænds rolle
3. støtte medlemsstaternes moderne familiepolitikker, bl.a. med henblik på at håndtere de demografiske og samfundsmæssige udfordringer
4. afhjælpe mangler i forbindelse med pasnings- og plejeordninger og fjerne økonomiske disincitamer for sekundære forsørgere til at arbejde.

Initiativet er blevet udarbejdet på grundlag af konklusionerne fra en omfattende høringsproces og en konsekvensanalyse af en række mulige lovgivningsmæssige og ikke-lovgivningsmæssige foranstaltninger. Kommissionen gennemførte i 2015 og 2016 en høring i to faser med de europæiske arbejdsmarkedsparter¹⁹. Der var ikke konsensus blandt arbejdsmarkedsparterne om at indlede direkte forhandlinger om de spørgsmål, der blev rejst under høringerne. Der blev desuden afholdt en åben offentlig høring med det formål at indhente synspunkter fra borgere og andre interessenter. Rådet afholdt i december 2015 en drøftelse om balance mellem arbejdsliv og privatliv, og Europa-Parlamentet vedtog en betænkning *om skabelse af arbejdsmarkedsvilkår, som er mere fordelagtige for at skabe*

¹⁹ Mellem november 2015 og januar 2016 blev arbejdsmarkedsparterne opfordret til at fremsætte deres synspunkter om den mulige kurs for en EU-indsats på dette område. Under høringens anden fase, som pågik fra juli til september 2016, fremsatte arbejdsmarkedsparterne deres synspunkter om en række mulige foranstaltninger på EU-plan.

balance mellem arbejds- og privatliv²⁰ og en beslutning om en europæisk søjle for sociale rettigheder²¹.

For at få et godt resultat kræves der engagement fra mange aktører, bl.a. nationale regeringer, regionale og lokale myndigheder, arbejdsmarkedets parter, virksomheder og arbejdstagere. Navnlig vil den sociale dialog spille en nøglerolle med hensyn til at sikre, at initiativet om balance mellem arbejdsliv og familieliv bliver udviklet og gennemført på en vellykket måde.

2. PRIORITEREDE INDSATSOMRÅDER

Med dette initiativ lægges der op til en række foranstaltninger, som hver især støtter hinanden. Ud over fordelene for arbejdstagerne og deres familier vil denne kombination af retlige og politiske foranstaltninger i høj grad være til fordel for virksomhederne og samfundet som helhed.

Kommissionens har i sin konsekvensanalyse undersøgt de anslåede omkostninger og fordele ved de foreslåede foranstaltninger over for henholdsvis enkeltpersoner, virksomheder (ikke mindst SMV'er) og samfundet som helhed i perioden 2015-2055. Analysen viste, at selv om der på kort og mellemlang sigt er omkostninger forbundet med de foreslåede foranstaltninger (hovedsagelig på grund af produktionstab samt omkostninger til ansættelsesprocesser og erstatningspersonale), vil foranstaltningerne set i et længere perspektiv kun indebære begrænsede og overkommelige omkostninger for arbejdsgiverne, herunder også mikrovirksomheder²². Eftersom den foreslåede kombination af foranstaltninger vil kunne få væsentlige positive indvirkninger på medlemsstaternes finanspolitiske stilling, kan de begrænsede omkostninger for virksomhederne let kompenseres gennem målrettet indgriben på nationalt plan for at fremme en moderne politik til opnåelse af balance mellem arbejdsliv og privatliv, samtidig som virksomhedernes konkurrenceevne opretholdes. En højere beskæftigelsesfrekvens vil også bidrage til at håndtere den demografiske udfordring ved aldring og bidrage til medlemsstaternes finansielle stabilitet.

2.1. BEDRE UDFORMNING AF FAMILIEORLOV OG FLEKSIBLE ARBEJDSORDNINGER SAMT MERE LIGELIG KØNSFORDELING VED BRUGEN AF DISSE

I henhold til EU-lovgivningen skal medlemsstaterne give borgerne mulighed for at tage barselsorlov og forældreorlov. Medlemsstaterne kan vælge at indføre yderligere foranstaltninger for at fremme balancen mellem arbejdsliv og familieliv, øge kvinders arbejdsmarkedsdeltagelse og skabe en mere ligelig kønsfordeling af omsorgsforpligtelser.

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

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

²² Arbejdsdokument (konsekvensanalyse) fra Kommissionens tjenestegrene, som ledsager meddelelsen "En ny start for at støtte balancen mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner".

Arten og indholdet af de foranstaltninger, som medlemsstaterne har truffet, er meget forskellige.

EU's nuværende lovgivningsmæssige rammer for ligestilling mellem mænd og kvinder med hensyn til deres muligheder på arbejdsmarkedet, deres behandling på arbejdspladsen og deres arbejdsvilkår støtter ikke i tilstrækkelig grad forældre og arbejdstagere med omsorgsforpligtelser, og de lovgivningsmæssige rammer er heller ikke udformet på en sådan måde, at de fremmer en ligelig kønsfordeling i forbindelse med udnyttelsen af de rettigheder, der findes²³.

Direktivet om forældreorlov²⁴ indeholder bestemmelser om en individuel ret til fire måneders **forældreorlov** for begge forældre til pasning af børn op til 8 års alder. Heraf kan én måned ikke overdrages forældrene imellem, og direktivet foreskriver ikke nogen obligatorisk kompensationsydelse. Dette tilskynder især husstandenes sekundære forsørgere (som oftest er kvinder) til at tage forældreorlov og giver ikke mænd tilstrækkelige incitamenter til at tage orlov. Det er dokumenteret, at der er positive virkninger af at yde en tilstrækkelig kompensation til fædre (eller "den anden af forældrene"), der tager orlov²⁵, af værdien af fleksibel brug af orlov (dvs. orlov opdelt i flere perioder eller på deltid) samt af, at orlov ikke kan overdrages forældrene imellem.

I direktivforslaget er de grundlæggende elementer i direktivet om forældreorlov bibeholdt og de eksisterende rettigheder opretholdt, herunder orlovens varighed og individuel ret for hver af forældrene. Det indfører kompensationsydelser til samme sats som sygedagpenge og øget fleksibilitet ved brugen af forældreorlov, bl.a. ved at hæve den alder på barnet, hvorunder der kan tages forældreorlov, fra otte til tolv år. Heraf kan fire måneder ikke overdrages forældrene imellem. Der er i øjeblikket ingen bestemmelser på EU-plan specifikt om mænds ret til **fædreorlov**²⁶. Indførelse af en sådan ret vil kunne få en mærkbar virkning på fordelingen af omsorgsforpligtelser mellem kvinder og mænd. Fædres deltagelse i børnepasning giver dem større tilfredshed med tilværelsen og bedre fysisk og mental sundhed og fremmer desuden børnenes kognitive og adfærdsmæssige udvikling²⁷. Mænd, der tager fædreorlov efter barnets fødsel, er mere tilbøjelige til at deltage i børneopdragelsen og til efterfølgende at udnytte deres ret til at tage forældreorlov. Det foreslåede direktiv til opnåelse af balance mellem arbejdsliv og privatliv indfører 10 dages betalt fædreorlov til samme sats som sygedagpenge.

²³ Se for eksempel: OECD (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 (DG JUST study of Dec. 2012)"

²⁴ Rådets direktiv 2010/18/EU.

²⁵ Se for eksempel: 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 Med undtagelse af de bestemmelser i direktiv 2006/54/EF, som beskytter mod afskedigelse i tilfælde af fædreorlov, såfremt en medlemsstat har indført fædreorlov.

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"; OECD (2016): "Parental Leave: Where are the Fathers? Policy Brief 3/2016".

Manglen på tilstrækkelige orlovsordninger til **pasning af andre omsorgskrævende pårørende** forværrer også den ulige fordeling af omsorgsforpligtelser²⁸. Der findes ikke nogen minimumsnormer på EU-plan for arbejdstagere med omsorgskrævende pårørende, bortset fra en begrænset ret i henhold til forældreorlovsdirektivet til arbejdsfrihed som følge af force majeure, hvis tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende²⁹. Det foreslåede direktiv indfører en sådan individuel ret til 5 dages orlov pr. år til samme sats som sygedagpenge med henblik på at bidrage til en bedre forening af arbejdsliv og omsorgsforpligtelser og bedre at fastholde dygtig arbejdskraft, navnlig kvinder, på arbejdsmarkedet.

Beskyttelse mod afskedigelse og negativ forskelsbehandling er omfattet af EU-lovgivningen i kraft af direktivet om barselsorlov³⁰, direktivet om deltidsarbejde³¹, ligestillingsdirektivet³², direktivet om ligebehandling af mænd og kvinder i selvstændige erhverv³³ samt direktivet om forældreorlov. Denne beskyttelse er understøttet af EU-Domstolens praksis. I mange medlemsstater meldes der fortsat om negativ forskelsbehandling af kvinder i forbindelse med graviditet og negativ forskelsbehandling af både kvinder og mænd på grund af orlov³⁴. Arbejdstagerne har derfor behov for bedre oplysning om og mere støtte i at benytte sig af deres rettigheder, således at det sikres, at de kan udøve rettighederne mere effektivt på nationalt plan³⁵.

Adgang til **fleksible arbejdsordninger** kan forhindre arbejdstagere i at påtage sig job, der ligger under deres kvalifikationsniveau, og som ikke udnytter deres fulde faglige potentiale, eller forlade arbejdsmarkedet, når de påtager sig omsorgsforpligtelser³⁶. Til trods for de nye tendenser på arbejdsmarkedet og den teknologiske udvikling har størstedelen af Europas arbejdstagere fortsat faste arbejdstider og udnytter ikke fuldt ud fleksible arbejdsordninger, såsom fjernarbejde, fleksible arbejdstider og nedsat arbejdstid (deltidsarbejde). Det foreslåede direktiv supplerer den nugældende EU-ret i direktiverne om forældreorlov og deltidsarbejde ved at indføre en ret til at anmode om fleksible arbejdsordninger for arbejdstagere med børn eller andre omsorgskrævende pårørende. Dette kan bidrage væsentligt til at forbedre

²⁸ Det er vanskeligt for omsorgspersoner i den erhvervsaktive alder at kombinere lønnet arbejde med deres omsorgsforpligtelser, og de kan derfor vælge at nedsætte arbejdstiden eller helt opgive lønnet arbejde. Pleje og pasning kan tillige forårsage udbrændthed og stress. OECD (2011): "Help Wanted? Providing and Paying for Long-Term Care". OECD Health Policy Studies.

²⁹ § 7 i direktiv 2010/18/EU, hvori der er fastsat bestemmelser om arbejdsfrihed som følge af force majeure.

³⁰ Rådets direktiv 92/85/EØF.

³¹ Rådets direktiv 97/81/EF.

³² Direktiv 2006/54/EF.

³³ Direktiv 2010/41/EU.

³⁴ Equinet (2016): "Responses from Gender Equality Working Group on Gender-Related Discrimination"; European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality (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 Kommissionen vil navnlig fremme håndhævelsen af det nugældende direktiv 92/85/EØF (direktivet om barselsorlov).

³⁶ Plantenga, J., Remery, C. and EU Expert Group on Gender and Employment (2010): "Flexible working time arrangements and gender equality. A comparative review of 30 European countries".

arbejdstagernes balance mellem arbejdsliv og privatliv og få en positiv indvirkning på kvinders arbejdsmarkedsdeltagelse³⁷.

Kommissionen vil træffe:

LOVGIVNINGSMÆSSIGE FORANSTALTNINGER

- Foreslå et **direktiv** til at skabe bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner, som opretholder og bygger videre på de eksisterende rettigheder, særlig rettighederne i henhold til forældreorlovsdirektivet. Der foreslås følgende nye rettigheder:
 - mulighed for fleksibel brug af orlov (dvs. orlov opdelt i flere perioder eller på deltid) under de 4 måneders forældreorlov, man har ret til, til samme sats som sygedagpenge de 4 måneders forældreorlov, man har ret til, kan tages, indtil barnet fylder 12 år, og kan ikke overdrages forældrene imellem
 - ret til fædreorlov på 10 arbejdsdage, når et barn bliver født, til samme sats som sygedagpenge
 - ret til 5 dages orlov pr. år pr. arbejdstager til pasning af alvorligt syge eller omsorgskrævende pårørende til samme sats som sygedagpenge
 - ret til at anmode om fleksible arbejdsordninger for forældre til børn på op til 12 år og for arbejdstagere med omsorgsforpligtelser.

IKKELOVGIVNINGSMÆSSIGE FORANSTALTNINGER

1. Fortsætte med at **overvåge gennemførelsen af EU-lovgivningen** og indlede og føre overtrædelsesprocedurer, når det er nødvendigt. Sikre en bedre gennemførelse af lovgivningen og **fremme overholdelsen** af den, navnlig gennem:
 - finansiel støtte inden for programmet for rettigheder, ligestilling og unionsborgerskab til (trans)nationale projekter med sigte på bedre håndhævelse af EU-lovgivningen om balance mellem arbejdsliv og privatliv, herunder oplysningskampagner
 - iværksættelse af en særlig **undersøgelse** om håndhævelse af beskyttelse mod

³⁷ For at fremme balancen mellem arbejdsliv og privatliv er det vigtigt, at denne fleksibilitet er "arbejdstagervenlig", dvs. at de ansatte skal kunne bevare kontrollen over visse aspekter af deres arbejde som f.eks. arbejdstiden. Se for eksempel: 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>

afskedigelse og ugunstig behandling, som skal foretages af det europæiske netværk af juridiske eksperter på ligestillingsområdet, med henblik på at vurdere situationen i medlemsstaterne

— afholdelse i samarbejde med det europæiske netværk af ligestillingsorganer (**Equinet**) af et seminar om **kapacitetsopbygningsaktiviteter** for medlemsstaternes ligestillingsorganer og respektive arbejdstilsynsorganer (Netværket af Arbejdstilsynsorganer og Udvalget af Arbejdstilsynschefer) med fokus på beskyttelse mod afskedigelse.

2. Fortsætte med at **overvåge udformningen af familieorlov og fleksible arbejdsordninger samt en ligelig kønsfordeling ved brugen af disse** som led i det europæiske semester og i årsrapporten om ligestilling.

3. **Forbedre Eurostats indsamling af data på EU-plan** om kvinders og mænds brug af familieorlov og fleksible arbejdsordninger i samarbejde med arbejdsmarkedspolitiske udvalg (Udvalget for Social Beskyttelse og Beskæftigelsesudvalget) og under samordning af Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder (EIGE).

4. Yde finansiering:

— **finansiere nye pilotprojekter** inden for rammerne af programmet for beskæftigelse og social innovation (EaSI), som er rettet til arbejdsgivere med henblik på udvikling af **innovative arbejdsordninger**, såsom familieorlov og fleksible arbejdsordninger (ved brug af eksisterende midler)

— i samarbejde med medlemsstaterne sikre, at **Den Europæiske Socialfond og andre struktur- og investeringsfonde** i tilstrækkelig grad støtter **foranstaltninger til opnåelse af balance mellem arbejdsliv og privatliv**.

5. **Udveksle bedste praksisser** med arbejdsmarkedets parter og medlemsstaterne gennem seminarer, der afholdes inden for rammerne af programmet for gensidig læring, om:

- ligelig kønsfordeling ved brugen af familieorlov og fleksible arbejdsordninger
- initiativer som f.eks. mærkning og certificering for arbejdsgivere med gode politikker til opnåelse af balance mellem arbejdsliv og privatliv
- en gnidningsløs overgang mellem orlov og beskæftigelse (f.eks. ved at tilbyde faciliteter for amning på arbejdspladsen)
- godskrivning i pensionssystemet af perioder med familieorlov.

2.2. FORBEDRING AF BØRNEPASNING OG LANGTIDSPLEJE MED HENSYN TIL KVALITET, PRISNIVEAU OG ADGANG

I 25 af EU's medlemsstater overstiger efterspørgslen efter børnepasning udbuddet af pasningstilbud, især for børn under 3 år³⁸. Manglen på formelle pasnings- og plejeordninger for børn og andre omsorgskrævende pårørende kan bevirke, at arbejdstagere med omsorgsforpligtelser (navnlig kvinder) reducerer deres arbejdstid eller helt forlader arbejdsmarkedet. Selv om EU i 2002 vedtog Barcelonamålene om at forbedre udbuddet af formelle børnepasningsordninger inden 2010³⁹, har størstedelen af medlemsstaterne stadig ikke har nået disse mål. EU-gennemsnittet er henholdsvis 3 procentpoint under målet om pasning af 33 % af alle børn i aldersgruppen 0-3 år og 7 procentpoint under målet om 90 % pasning af alle børn fra 3 år og op til skolepligtig alder⁴⁰.

Der er i mange tilfælde kun pasningsgaranti til daginstitutions- eller dagplejepladser på deltid. Ofte tilrettelægges skoletimerne og skoleferierne på en måde, der er uforenelig med forældrenes fuldtidsarbejde⁴¹.

Et øget udbud af dagtilbud, skolefritidsordninger og langtidspleje (herunder også hjemmepleje) for omsorgskrævende pårørende vil bevirke, at kvinder får større mulighed for at træde ind på eller forblive på arbejdsmarkedet, og vil have en gunstig indvirkning på børnenes udvikling samt bidrage til at reducere risikoen for fattigdom og social udstødelse blandt børn⁴². Det er alment anerkendt, at investering i dagtilbud af høj kvalitet udgør en effektiv socialpolitisk investering til at afhjælpe den ulighed og de udfordringer, som socialt udsatte børn står over for⁴³. Derudover har investeringer i omsorgs- og plejesektoren et stort potentiale for jobskabelse⁴⁴. Ud over indvirkningerne på beskæftigelsen kan en større udbredelse af langtidspleje desuden bibringe øget velfærd og bedre helbred for både

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

³⁹ Presidency Conclusions, Barcelona European Council, 15 and 16 March 2002. http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/71025.pdf

⁴⁰ EU har endnu ikke opstillet nogen benchmarks for skolefritidsordninger og langtidspleje.

⁴¹ Dette illustrerer betydningen af skolefritidsordninger. Disse pasningstilbud leverer en række forskellige aktiviteter til børn i børnehave og grundskole både inden skoletid, i frokostpausen og efter skoletid samt i skoleferierne. Det er en kompliceret affære at kortlægge udbuddet af skolefritidsordninger, men der synes at være temmelig stor variation i udbuddet, hvilket til dels kan forklares med forskelle mellem uddannelsessystemerne. Hvis der udarbejdes mere detaljerede og sammenlignelige data om skolefritidsordninger, kan disse data blive særdeles nyttige med henblik på at overvåge og vurdere leveringen af disse pasningstilbud.

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

⁴² Det anslås, at 26,9 % af alle børn i EU-28 var truet af fattigdom eller social udstødelse i 2015. Eurostat (2017): http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Children_at_risk_of_poverty_or_social_exclusion

⁴³ Kommissionens henstilling: "Investering i børn: Hvordan man bryder den onde cirkel for de socialt udsatte (2013)" <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/ALL/?uri=CELEX:32013H0112>

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

omsorgspersoner og omsorgskrævende og afhjælpe den fysiske og psykiske belastning i forbindelse med ældrepleje, som er tiltaget i takt med befolkningens aldring⁴⁵.

Hvis forældre skal have mulighed for at deltage på arbejdsmarkedet, er det nødvendigt at overveje antallet af daginstitutioner- eller dagplejepladser samt kvalitet, adgang og prisoverkommelighed i forbindelse med pasningstilbud (f.eks. kapacitet, regionale forskelle, afstand, åbningstider, adgangskriterier). Børnepasning bør integreres med andre sociale tjenesteydelser⁴⁶, såsom sundhedstjenester og arbejdsformidlinger, for bedre at nå ud til socialt udsatte familier og børn⁴⁷.

Ligestilling mellem mænd og kvinder, herunder også lige muligheder for at forene arbejdsliv og familieliv samt bedre adgang til sociale tjenesteydelser af høj kvalitet, er en investeringsprioritet for Den Europæiske Socialfond (ESF)⁴⁸. Sammen med Den Europæiske Fond for Regionaludvikling (EFRU)⁴⁹ og Den Europæiske Fond for Strategiske Investeringer (EFSI)⁵⁰ giver ESF medlemsstaterne mulighed for at forbedre deres udbud af børnepasning og sociale tjenesteydelser og undersøger forskelle i dette udbud. Disse midler bør anvendes til at støtte leveringen af formelle pasnings- og plejeordninger, der er tilstrækkelige med hensyn til kvalitet, prisniveau og adgang. Hertil kommer, at Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne (ELFUL)⁵¹ og Den Europæiske Hav- og Fiskerifond (EHFF)⁵² giver mulighed for at modtage basale tjenesteydelser, og brugen heraf kunne udvides yderligere.

Det europæiske semester er et afgørende redskab for EU til at håndtere de økonomiske udfordringer, som Europa står over for, heriblandt beskæftigelsesfremmende og tilgængelige pasningsordninger for forældre og andre, som er nødt til at passe omsorgskrævende pårørende. Denne politiske dialog er vigtig i sig selv, men den danner også det evidensgrundlag, der bruges som rettesnor for EU's finansiering.

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

⁴⁶ OECD (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-Backgrounder_inequalities_formal_ECEC.pdf

⁴⁷ Det er også nødvendigt at oplyse forældrene om, at dagtilbud af høj kvalitet har en positiv indvirkning på deres børns kognitive færdigheder, helbred og generelle udvikling.

⁴⁸ Der er afsat 1,5 mia. EUR til investeringsprioriteten "ligestilling mellem kvinder og mænd", som favner bredere end blot balancen mellem arbejdsliv og privatliv.

⁴⁹ EFRU støtter investeringer i dagtilbud med 1,3 mia. EUR i programmeringsperioden 2014-2020.

⁵⁰ EFSI bidrager til at finansiere infrastruktur- og innovationsprojekter samt SMV'er. Udbud af private pasnings- og plejeordninger vil kunne finansieres under den sidstnævnte kategori, "SMV-vinduet".

⁵¹ ELFUL kan støtte investeringer i basale tjenesteydelser, herunder muligheder for børnepasning og ældrepleje.

⁵² Pasnings- og plejeordninger kan også støttes af EHFF gennem lokalt styrede udviklingsforanstaltninger (lokale aktionsgrupper inden for fiskeriet).

Kommissionen vil træffe:

IKKELOVGIVNINGSMÆSSIGE FORANSTALTNINGER

6. Vejledning og overvågning:

- fortsætte med at yde **vejledning** til medlemsstaterne om **beskæftigelsesfremmende og tilgængelige pasningsordninger** og overvåge brugen heraf i det europæiske semester og i årsrapporten om ligestilling
- fortsætte med at støtte medlemsstaterne i at tilbyde dagtilbud af høj kvalitet og øge indsatsen for at hjælpe dem til at lære fra hinanden og indkredse, hvilke praksisser der fungerer bedst.

7. Mål og dataindsamling:

- **revidere** de nuværende uddannelsesmål for 2020 vedrørende dagtilbud
- **forbedre indsamling af data på EU-plan** om udbud, prisoverkommelighed og kvalitet med hensyn til pasningsordninger, navnlig vedrørende formelle langtidspleje- og skolefritidsordninger med henblik på at undersøge mulighederne for at opstille benchmarks på EU-plan.

8. Yde finansiering:

- udarbejde en skræddersyet tilgang sammen med medlemsstaterne til at fremme brugen af **Den Europæiske Fond for Strategiske Investeringer (EFIS)** til at finansiere social infrastruktur, især af børnepasning og langtidspleje, herunder gennem **offentlig-private partnerskaber**
- **fortsætte med at udvikle børnepasning, skolefritidsordninger og langtidspleje, der er tilgængelige, prismæssigt overkomelige og af høj kvalitet**, herunder ved hjælp af **støtte** fra ESF og **EFRU**. Set i lyset af de landespecifikke henstillinger og i tilfælde af utilstrækkelige midler, der er øremærket til at imødegå de relevante udfordringer, der er identificeret i det europæiske semester, **anmode medlemsstaterne om at revidere programmeringen af de europæiske struktur- og investeringsfonde (ESIF)**⁵³
- undersøge mulighederne for at imødegå disse udfordringer i forbindelse med udarbejdelsen af **EU's finansieringsprogrammer for perioden efter 2020**, navnlig i lyset af erfaringerne fra forberedende foranstaltninger på dette område.

⁵³ ESIF omfatter ESF, EFRU, ELFUL, EHFF og Samhørighedsfonden.

2.3. AFHJÆLPNING AF ØKONOMISKE DISINCITAMENTER, DER AFHOLDER FORÆLDRE OG OMSORGSPERSONER FRA AT TAGE LØNNET ARBEJDE

Medlemsstaternes skatte- og socialsikringssystemer adskiller sig fra hinanden hvad angår økonomiske incitamer eller disincitamer for sekundære forsørgere til at tage lønnet arbejde eller øge deres arbejdstid, eksempelvis gennem sambeskatningsordninger, overdragelige skattegodtgørelser eller skattefradrag for husstande med kun én indtægt. Overalt i EU tegner kvinder sig for langt størstedelen af de sekundære forsørgere (eller af den part i et parforhold med den laveste indkomst). Det er kun et mindretal af landene, der via skattefradrag eller i andre former giver mulighed for større fradrag på egenbetaling af udgifter til børnepasning⁵⁴. Blandt de sekundære forsørgere løber kvinder med småbørn den højeste risiko for udelukkelse fra arbejdsmarkedet⁵⁵.

Dette initiativ har til formål at hjælpe medlemsstaterne til at fjerne økonomiske disincitamer, der hæmmer kvinders deltagelse og resultater på arbejdsmarkedet.

Kommissionen vil træffe:

IKKELOVGIVNINGSMÆSSIGE FORANSTALTNINGER

9. Vejledning og overvågning:

- fortsætte med at **identificere landespecifikke hindringer** som følge af skatte- og socialsikringssystemerne og overvåge fremskridt med at afhjælpe disse, navnlig gennem samordning af de økonomiske politikker på EU-plan i det europæiske semester, samt **yde vejledning fra Kommissionen på passende vis**
- **udveksle bedste praksisser** med arbejdsmarkedets parter og medlemsstaterne i et seminar, der afholdes inden for rammerne af programmet for gensidig læring, om afhjælpning af de økonomiske incitamer og disincitamer, som afholder sekundære forsørgere fra at arbejde (mere).

- 10. Forbedre indsamling af data på EU-plan** om økonomiske disincitamer for sekundære forsørgere. Opstille og anvende benchmarks på EU-plan om de disincitamer, der afholder sekundære forsørgere fra at arbejde, og som er skabt af skattesystemerne, som led i det europæiske semester.

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 European Commission (2015): "Secondary earners and fiscal policies in Europe". http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/150511_secondary_earners_en.pdf

3. KONKLUSION – VEJEN FREMAD

Den europæiske livsstil i det 21. århundrede bør give mulighed for en god balance mellem arbejds- og familiemæssige forpligtelser og give kvinder og mænd lige muligheder på arbejdspladsen og i hjemmet. EU's og medlemsstaternes lovgivning og politikker bør hjælpe arbejdstagerne til at forene arbejdsliv og familieliv, hjælpe virksomhederne til at fastholde dygtige medarbejdere, fremme fleksibilitet både blandt arbejdsgivere og arbejdstagere, fremme lige muligheder, skabe økonomisk vækst samt være til gavn for samfundet som helhed, herunder også for børn og omsorgskrævende pårørende.

Med en bred vifte af lovgivningsmæssige og politiske foranstaltninger, der supplerer hinanden, sigter denne ambitiøse pakke mod at modernisere udformningen af de politikker, der skal fremme balancen mellem arbejdsliv og privatliv, og at indføre foranstaltninger, der vil gøre dagligdagen lettere for mange forældre og omsorgspersoner.

Ét af initiativets hovedmål er at styrke de eksisterende forældreorlovsordninger ved at øge brugen af orlov blandt såvel kvinder som mænd gennem nye foranstaltninger vedrørende betaling, fleksibilitet samt orlov, der ikke kan overdrages forældrene imellem. Derudover vil indførelse af omsorgsorlov og fædreorlov hjælpe arbejdstagerne til at opnå balance mellem privatliv og arbejdsliv. Anvendelse af fleksible arbejdsordninger fremmes også, og ikkelovgivningsmæssige foranstaltninger skal skabe flere og bedre pasningstilbud, hvilket er et centralt element i initiativer til opnåelse af balance mellem arbejdsliv og familieliv. For at understøtte disse foranstaltninger vil der blive stillet finansielle instrumenter til rådighed og, hvis det er relevant, vil eksisterende midler fra EU-budgettet blive omlagt til prioriterede investeringer, der bidrager til at gennemføre dette initiativ.

Kommissionen vil desuden højne den politiske bevidsthed om, at politikker til opnåelse af balance mellem arbejdsliv og privatliv er af afgørende betydning for job- og vækstmulighederne i Europa, og vil fortsætte sit samarbejde med medlemsstaterne om at udforme de politikker til opnåelse af balance mellem arbejdsliv og privatliv, der er bedst for deres nationale forhold. Kommissionen vil nøje overvåge medlemsstaternes førte politik til opnåelse af balance mellem arbejdsliv og privatliv. Regelmæssige gennemgange af en række indikatorer for politikker til opnåelse af balance mellem arbejdsliv og privatliv vil give ny lærdom til forberedelserne af det europæiske semester og ligestillingspolitikker på EU-plan og på nationalt plan.

For at dette initiativ skal lykkes kræves der fælles engagement. Kommissionen opfordrer Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget til at tilslutte sig denne meddelelse og til aktivt at støtte dens gennemførelse i tæt samarbejde med arbejdsmarkedets parter og alle andre relevante berørte parter på europæisk, nationalt og lokalt plan. Medlovgiverne opfordres til hurtig at nå til enighed om, hvilke lovgivningsmæssige foranstaltninger der skal foreslås i pakken. Kommissionen opfordrer medlemsstaterne, arbejdsmarkedets parter og samtlige relevante aktører til at optrappe deres bestræbelser på at skabe politikker til opnåelse af en bedre balance mellem

arbejdsliv og privatliv og skabe forudsætninger for at øge trivslen i vores europæiske samfund.