



EUROOPAN
KOMISSIO

Bryssel 26.4.2017
COM(2017) 252 final

**KOMISSION TIEDONANTO EUROOPAN PARLAMENTILLE, NEUVOSTOLLE,
EUROOPAN TALOUS- JA SOSIAALIKOMITEALLE JA ALUEIDEN
KOMITEALLE**

**TYÖSSÄKÄYVIEN VANHEMPIEN JA OMAISIAAN HOITAVIEN TYÖ- JA
YKSITYISELÄMÄN TASAPAINOTTAMISEN TUKEMISTA KOSKEVA ALOITE**

1. JOHDANTO

Naiset ovat yhä aliedustettuina työmarkkinoilla kaikkialla Euroopan unionissa. Sukupuolten välisestä työllisyserosta aiheutuu vuosittain 370 miljardin euron taloudellinen menetys¹. Naiset ovat yhä paremmin koulutettuja, ja yliopistoista valmistuu Euroopassa enemmän naisia kuin miehiä. Kuitenkin monet naiset poistuvat työmarkkinoilta huolehtimaan velvollisuuksistaan vanhempana tai omaisen hoitajana. Nykyiset politiikat eivät ole taanneet äideille ja isille yhtäläisiä mahdollisuuksia käydä töissä ja huolehtia yhdessä lasten ja koko yhteiskunnan hyvinvoinnista.

Työvoima supistuu Euroopan unionissa, väestö ikääntyy ja väestörakenteen kehityksestä aiheutuu haasteita. Naisten vähäisempi osallistuminen työmarkkinoille liittyy sitkeään sukupuolten palkkaeroon ja edelleen kasvavaan sukupuolten eläke-eroon, ja se johtaa usein sosiaaliseen syrjäytymiseen ja lisääntyneeseen köyhyyden riskiin.

Toimien toteuttamisessa ei ole pelkästään kyse oikeudenmukaisuudesta, sukupuolten tasa-arvosta ja osaamisen optimaalisesta kohdentamisesta, vaan siinä on myös kyse maiden julkisen talouden kestävydestä. Kyse on sekä sosiaalisesta että taloudellisesta välttämättömydestä.

Tämä aloite on laadittu vastaamaan tähän haasteeseen. Komissio esittää aloitteessa joukon kunnianhimoisia lainsäädäntö- ja muita toimia, joilla nykyaikaistetaan Euroopan unionin nykyistä oikeudellista ja poliittista kehystä tarkoituksena tukea paremmin naisten ja miesten työelämän ja hoitovelvollisuuksien välistä tasapainoa sekä vapaiden ja joustavien työjärjestelyjen entistä tasapuolisempaa käyttöä. EU:n nykyinen perhevapaita ja joustavia työjärjestelyjä koskeva oikeudellinen kehys vahvistettiin 1990-luvulla². Kaksi vuosikymmentä myöhemmin EU:n on otettava oppia saaduista kokemuksista ja odotettua hitaammasta edistymisestä naisten ja miesten yhdenvertaisessa kohtelussa työmarkkinoilla. Samalla on varmistettava, että tämä kehys on johdonmukainen uusien työtapojen ja tulevien kehityssuuntausten kanssa.

Sen lisäksi, että tällä aloitteella puututaan naisten aliedustukseen työmarkkinoilla ja tuetaan heidän urakehitystään nykyaikaisella työ- ja yksityiselämän tasapainottamista edistävällä politiikalla, sillä edistetään perussopimuksissa määrättyjä tavoitteita naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta työmarkkinoilla ja heidän yhdenvertaisesta kohtelusta työssä. Sillä myös autetaan työnantajia pitämään työntekijät palveluksessaan, parantamaan työntekijöiden motivaatiota ja tuottavuutta, vähentämään poissaoloja ja välttämään työntekijöiden osaamisen hukkaamista. Yritykset hyötyvät laajemmasta osaamispotentialista ja monipuolisemmasta työvoimasta.

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

² Äitiysvapaadirektiivi 92/85/ETY annettiin vuonna 1992, eikä sitä ole sittemmin muutettu. Vanhempainvapaadirektiivi annettiin alun perin vuonna 1996, ja sen asiasisältöä muutettiin osittain ja sitä paranneltiin vuonna 2010.

Nykyaikaisella työ- ja yksityiselämän tasapainottamista edistävällä politiikalla parannetaan työllisyysastetta sekä vähennetään köyhyyttä ja sosiaalista syrjäytymistä. Tämä tapahtuu Eurooppa 2020 -strategian tavoitteissa vahvistettujen EU:n prioriteettien ja komission puheenjohtajan Jean-Claude Junckerin poliittisissa suuntaviivoissa määriteltyjen komission ensisijaisten työllisyys- ja kasvutavoitteiden mukaisesti.

Tämä aloite on yksi Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin keskeisistä saavutuksista, ja sillä vahvistetaan unionin sosiaalista ulottuvuutta³. Sillä myös osaltaan pannaan täytäntöön sukupuolten tasa-arvon edistämistä koskeva komission strateginen toimintaohjelma (2016–2019) ja YK:n kestävän kehityksen tavoite 5.

Aloite on jatkoa sille, että komissio veti vuonna 2015 takaisin ehdotuksensa äitiyssuojelusta annetun direktiivin 92/85/ETY tarkistamisesta, missä yhteydessä se sitoutui esittämään uuden aloitteen, jossa näkökulma työssäkäyvien vanhempien ja omaistaan hoitavien elämän parantamiseen on laajempi.

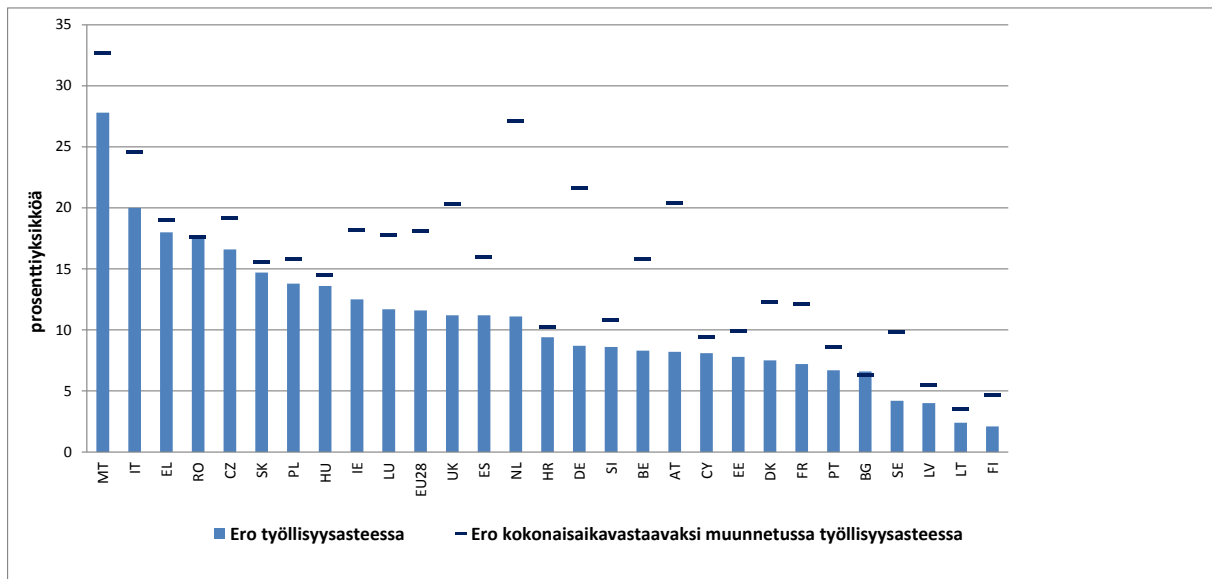
1.1. TALOUDELLINEN JA YHTEISKUNNALLINEN TILANNE: TÄMÄNHETKISET HAASTEET

Vaikka naiset eri puolilla Euroopan unionia ovat entistä pätevämpiä ja heidän koulutustasonsa on yleensä korkeampi kuin miehillä⁴, heidän osallistumisensa työmarkkinoille ja näin ollen heidän taloudellinen riippumattomuutensa on edelleen huomattavasti alhaisemmalla tasolla kuin miehillä. Vuonna 2015 20–64-vuotiaiden naisten keskimääräinen työllisyysaste oli EU:ssa 64,3 prosenttia ja samankäisten miesten 75,9 prosenttia (ero 11,6 prosenttiyksikköä). Ero kasvaa keskimäärin 18,1 prosenttiyksikköön, kun laskelmissa otetaan huomioon kokoaikavastaaviksi muunnetut työllisyysasteet, sillä osa-aikatyö on yleisempää naisten keskuudessa.

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

⁴ Vuonna 2015 43,4 prosentilla 30–34-vuotiaista naisista oli korkea-asteen tai sitä ylempi koulutus. Vastaava koulutustaso oli 34 prosentilla miehistä. Jollei toisin mainita, tilastotiedot ovat peräisin Eurostatilta.

Kuvio 1: Erot 20–64-vuotiaiden naisten ja miesten työllisyysasteessa ja kokoaikavastaavaksi muunnetussa työllisyysasteessa vuonna 2015



Lähde: Eurostat, OECD

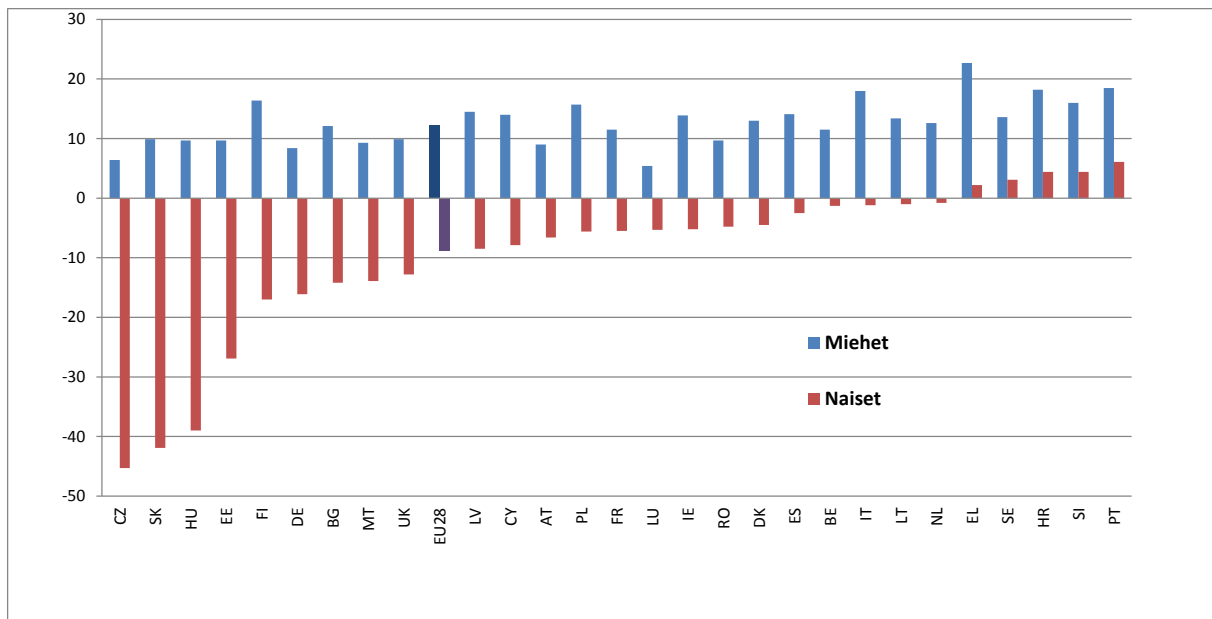
Yksi tärkeimmistä työllisyysasteen eroon vaikuttavista tekijöistä on hoitovelvoitteiden epätasainen jakautuminen naisten ja miesten välillä. Sukupuolten välinen työllisysero kasvaa huomattavasti, kun perheillä on lapsia, mikä on osoitus siitä, että naisilla on vaikeuksia sovittaa yhteen lastenhoitovelvollisuuksiaan ja työtään. Vuonna 2015 niiden naisten keskimääräinen työllisyysaste, joilla oli yksi alle kuusivuotias lapsi, oli 8,8 prosenttiyksikköä alhaisempi kuin naisten, joilla ei ollut pieniä lapsia. Useissa maissa tämä ero on yli 30 prosenttiyksikköä⁵. Sitä vastoin vanhemmuudella on päinvastainen vaikutus miesten työllisyysasteeseen: se oli 12 prosenttiyksikköä suurempi kuin lapsettomilla miehillä. Joissakin maissa tämä ero oli 18 prosenttiyksikköä. Monet miehet ilmoittivat, että he haluaisivat työskennellä nykyistä vähemmän, koska he katsoivat työnteon häiritsevän perhelämää. Joissakin maissa yli 25 prosenttia työmarkkinoiden ulkopuolella olevista naisista on kyseisessä tilanteessa hoitovelvollisuuksien vuoksi⁶. Lisäksi erot ovat tätäkin suurempia 55–64-vuotiaiden kohdalla⁷.

Kuvio 2: Vanhemmuuden vaikutus työllisyysasteeseen, kun perheessä on yksi alle kuusivuotias lapsi, vuonna 2015

⁵ Joissakin maissa vanhemmuuden vaikutus on erityisen suuri, ja naisten, joilla on alle kuusivuotias lapsi, työllisyysaste on yli 20 prosenttiyksikköä alhaisempi kuin lapsettomilla naisilla (Unkari, Tšekki, Slovakia, Viro ja Suomi).

⁶ Yhdistynyt kuningaskunta, Tšekki, Viro, Slovakia, Irlanti ja Unkari.

⁷ Sukupuolten välinen ero työllisyysasteessa 55–64-vuotiaiden ikäryhmässä on yli 35 prosenttiyksikköä Maltassa, Kreikassa, Sloveniassa, Kroatiassa, Romaniassa ja Luxemburgissa.



Lähde: Eurostat

Riittämättömällä työn ja hoitovelvollisuuksien yhteensovittamisella näyttää olevan suhteettoman suuri vaikutus naisiin⁸, sillä monia miehiä ei rohkaista ottamaan perhevapaata ja hyödyntämään joustavia työjärjestelyjä, kun taas monia naisia kannustetaan poistumaan työmarkkinoilta tai vähentämään työtuntejaan. Euroopan unionissa naiset työskentelevät osa-aikaisesti paljon todennäköisemmin kuin miehet (31,3 prosenttia naisista ja 8,3 prosenttia miehistä).

Talouden digitalisoituminen muokkaa ihmisten työskentely- ja liiketoimintatapoja ja luo uusia mahdollisuuksia etätyölle, entistä suuremmalle itsenäisyydelle ja joustaville aikatauluille, joiden avulla työ- ja perhe-elämää voidaan sovittaa paremmin yhteen. Liiketoimintamallit muuttuvat, mikä avaa uusia mahdollisuuksia ja vaihtoehtoja työntekoon. Monet alat muuttuvat nopeasti, ja ne tarjoavat uusia mahdollisuuksia, jotka lisäävät mahdollisuuksia itsenäiseen ammatinharjoittamiseen ja uudentyyppiseen toimintaan⁹ hylkäämällä perinteiset työskentelymallit.

Euroopan työikäinen väestö ikääntyy ja sen määrä pienenee. Tulevaisuudessa väestön ikääntymisen vaikutukset korostuvat entisestään¹⁰. Kun EU:ssa oli vuonna 2013 neljä työikäistä jokaista yli 65-vuotiasta kohti, niin niitä on ennusteiden mukaan vuonna 2060 vain

⁸ Työssäkäyvät naiset käyttävät viikossa keskimäärin 22 tuntia palkattomaan työhön, kun taas työssäkäyvillä miehillä vastaava luku on alle 10 tuntia. Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö (Eurofound) (2015).

⁹ Samalla ne saattavat myös lisätä epävarmoja osa-aikaisia työsuhteita ja tilapäisiä työsuhteita ja hämärtää työn ja yksityiselämän välisiä rajoja. Ks. esim. seuraavat: Eurofound ja 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 Valkoinen kirja Euroopan tulevaisuudesta, Euroopan komissio, COM(2017)2025.

kaksi¹¹. Tällä voi olla suhteettoman suuri vaikutus naisiin, jotka ovat tällä hetkellä todennäköisemmin sairaan tai ikääntyneen omaisensa ensisijaisia hoitajia.

Yhteenvedona voidaan todeta, että koska monien naisten tulot ovat alhaisemmat kuin miehillä, he tekevät miehiä useammin osa-aikatyötä ja keskeyttävät työuransa hoitovelvollisuuksien vuoksi, he ovat taloudellisesti riippuvaisempia kumppaneistaan tai valtiosta, mikä vaikuttaa merkittävästi sukupuolten väliseen palkkaeroon (keskimäärin 16 prosenttia EU:ssa) ja sukupuolten väliseen eläke-eroon (keskimäärin 40 prosenttia EU:ssa). Tämän vuoksi naisilla on suurempi riski köyhyyteen ja sosiaaliseen syrjäytymiseen, mikä vaikuttaa kielteisesti myös heidän lapsiinsa ja perheisiinsä.

Tämä näyttö tämänhetkisistä taloudellisista ja yhteiskunnallisista haasteista osoittaa, että tarvitaan **paremmin laadittuja työ- ja yksityiselämän tasapainottamista edistäviä politiikkoja**, joilla helpotetaan hoitovelvollisuuksien entistä tasapuolisempaa jakamista pariskuntien keskuudessa ja poistetaan esteitä naisten osallistumiselle työmarkkinoille ja heidän urakehitykselleen.

1.2. VAPAAT, JOUSTAVAT TYÖJÄRJESTELYT, HOITOPALVELUT JA TALOUDELLISET PIDÄKKEET

Sukupuolten tasa-arvon parantaminen työmarkkinoilla edellyttää useiden tekijöiden huomioon ottamista. Maailmanlaajuiset tutkimukset osoittavat, että sekä naiset että miehet pitävät parempana sitä, että naiset ovat palkkatyössä¹². On näyttöä siitä, että asianmukaisten vapaita koskevien järjestelyjen saatavuudella on suuri vaikutus naisten työllisyyteen. Jos tällaisia järjestelyjä on tarjolla isille (toiselle vanhemmalle) ja he käyttävät niitä, niin myös tällä on huomattava vaikutus naisten osallistumiseen työmarkkinoille, koska järjestelyillä kevennetään jonkin verran äitien hoitovelvollisuuksia ja naisten on helpompi palata työmarkkinoille.

Joustavien työjärjestelyjen, kuten etätyön, joustavan tai lyhennetyn työajan tai työn jakamisen saatavuudella, on myös merkittävä rooli.

Lastenhoito ja pitkäaikaishoito ovat tärkeitä välineitä, joiden avulla voidaan poistaa työssäkäynnin esteitä erityisesti naisilta¹³. Hoitoinfrastruktuurin saatavuus, saavutettavuus ja kohtuuhintaisuus ovat keskeisiä tekijöitä, jotta vanhemmilla ja omaistaan hoitavilla olisi mahdollisuus jäädä tai tulla työmarkkinoille.

¹¹ Euroopan komissio (2015), ”The 2015 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2013–2060)”.

¹² Koko maailmassa yhteensä 70 prosenttia naisista ja 66 prosenttia miehistä pitää parempana sitä, että naiset ovat palkkatyössä (tässä on laskettu yhteen ne, jotka pitävät parempana sitä, että naiset yksinomaan työskentelevät palkkatyössä, ja ne, jotka pitävät parempana sitä, että naiset sekä työskentelevät palkkatyössä että hoitavat kotia ja perhettään). Kumpikin näistä luvuista on yli kaksinkertainen verrattuna sellaisten naisten ja miesten prosenttilukuihin, jotka haluavat naisten yksinomaan jäävän kotiin. ILO (2017), ”Towards a better future for women and work: Voices of women and men”, maailmanlaajuinen gallupkysely, http://ilo.org/global/publications/books/WCMS_546256/lang--en/index.htm

¹³ Brilli, Y., Del Boca, D. ja 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. Puiteohjelmaan 7 sisältyvä hanke ”Perheet ja yhteiskunnat”.

Myös vero- ja etuusjärjestelmiin liittyvät pidäkkeet voivat saada kotitalouksien toisen tulonsaajan¹⁴ jättäytymään työmarkkinoiden ulkopuolelle tai pidättäytymään lisäämästä työtuntimääränsä. Useimmiten kyseinen tulonsaaja on nainen. Korkea verotus ja kotitalouksien toiselle tulonsaajalle maksettavien etuuksien väheneminen yhdessä lastenhoito- ja pitkäaikaishoitopalvelujen korkeiden kustannusten kanssa voivat vahvistaa huomattavasti taloudellisia pidäkkeitä, jotka estävät naisia pysymästä työelämässä tai ottamasta vastaan työtä¹⁵.

1.3. EU:N LÄHESTYMISTAPA

EU käsittelee sukupuolten tasa-arvoon työmarkkinoilla ja työ- ja yksityiselämän tasapainottamisen edistämiseen liittyviä kysymyksiä lainsäädännön¹⁶, talouspolitiikan eurooppalaisen ohjausjakson¹⁷, EU-rahoituksen ja toimintapoliittisten ohjeiden¹⁸ avulla. Nopeasti muuttuvassa ympäristössä tämä ei kuitenkaan riitä.

Oikeudellisen kehyksen ajan tasalle saattamiseksi komissio antaa työ- ja yksityiselämän tasapainottamista koskevan direktiiviehdotuksen, jossa säilytetään naisten ja miesten nykyiset oikeudet ja käytetään niitä perustana niin naisten kuin miesten oikeuksien parantamiseksi että uusien oikeuksien vahvistamiseksi. Ehdotetussa direktiivissä kunnioitetaan kaikin puolin työntekijöiden ja perheiden yksilöllistä vapautta, eikä sillä estetä jäsenvaltioita soveltamasta halutessaan vielä kunnianhimoisempia normeja. Tässä aloitteessa ehdotetaan myös uusia toimenpiteitä, joilla pyritään lujittamaan äitiysvapaadirektiivin soveltamista, mutta samalla jätetään mainitussa direktiivissä säädetyt oikeudet voimaan.

Komissio ehdottaa muita kuin lainsäädäntötoimenpiteitä, joilla puututaan riittävien tai asianmukaisten hoitopalvelujen puutteeseen tai kotitalouksien toisen tulonsaajan työssäkäyntiin kohdistuviin taloudellisiin pidäkkeisiin. Aloitteen tarkoituksena on auttaa jäsenvaltioita niiden kansallisissa uudistuksissa ja muuttaa ajattelutapoja organisaatioiden ja yhteiskunnan tasolla.

¹⁴ Komission suositus: ”Investoidaan lapsiin – murretaan huono-osaisuuden kierre” (2013) <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/ALL/?uri=CELEX:32013H0112>

¹⁵ Euroopan komissio (2015), ”Secondary earners and fiscal policies in Europe”.

¹⁶ Ks. neuvoston direktiivi 2010/18/EU, annettu 8 päivänä maaliskuuta 2010, BUSINESSEUROPE:n, UEAPME:n, CEEP:n ja EAY:n tekemän vanhempainvapaata koskevan tarkistetun puitesopimuksen täytäntöönpanosta ja direktiivin 96/34/EY kumoamisesta (EUVL L 68, 18.3.2010); Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2006/54/EY, annettu 5 päivänä heinäkuuta 2006, miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa (uudelleenlaadittu toisinto) (EUVL L 204, 26.7.2006); neuvoston direktiivi 92/85/ETY, annettu 19 päivänä lokakuuta 1992, toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi) (EYVL L 348, 28.11.1992); neuvoston direktiivi 97/81/EY, annettu 15 päivänä joulukuuta 1997, Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osaaikatyötä koskevasta puitesopimuksesta (EYVL L 14, 20.1.1998, s. 9). ja komission vuoden 2008 ehdotus äitiysajan suojaa koskevan direktiivin 92/85/ETY tarkistamisesta (viitattu edellä).

¹⁷ Lisätietoa, ks. https://ec.europa.eu/info/strategy/european-semester_en

¹⁸ Neuvosto antoi jo vuonna 1992 suosituksen lastenhoidosta (92/241/ETY, EYVL L 123, 8.5.1992).

Kansallisella tasolla on saatu näyttöä siitä, että äitiys- ja vanhempainvapaissa tapahtunut lainsäädännöllinen kehitys on huomattavassa määrin EU:n lainsäädännön käynnistämää. Työ- ja yksityiselämän tasapainottamista koskevilla täydentävillä vähimmäisvaatimuksilla, jotka tukeutuvat olemassa olevaan säännöstöön ja joilla rajoitetaan yrityksille (erityisesti pk-yrityksille) aiheutuvaa räsitusta, parannetaan yritysten ja työntekijöiden tasapuolisia toimintaedellytyksiä. Vain EU-tason toimilla voidaan puuttua kansallisten säännösten välisiin eroihin, varmistaa, että jäsenvaltiot etenevät toimissaan samansuuntaisesti ja edistää naisten ja miesten välistä yhdenvertaisuutta työmarkkinoilla. EU-säännösten nykyaikaistaminen tuo lisäarvoa, koska sillä varmistetaan EU:n kansalaisten – naisten ja miesten – yhdenvertaisen suojelun vähimmäistaso kaikkialla EU:ssa.

Lainsäädäntö- ja muut toimenpiteet muodostavat yhdessä nykyaikaisen toimintapoliittisen kehyksen, jolla pyritään

1. lisäämään naisten osallistumista työmarkkinoille ja kaventamaan sukupuolten välisiä eroja, kuten palkka- ja eläke-eroa;
2. antamaan työntekijöille enemmän mahdollisuuksia ja valinnanvaraa tasapainottaa työ- ja hoitovelvollisuuksiaan nykyaikaistamalla tämänhetkistä oikeudellista ja poliittista kehystä ja kiinnittämällä erityistä huomiota miesten rooliin;
3. tukemaan jäsenvaltioiden nykyaikaisia perhepolitiikkoja, mukaan lukien väestörakenteen kehityksestä aiheutuvien haasteiden ja yhteiskunnallisten haasteiden ratkaiseminen;
4. puuttumaan hoitopalveluinfrastruktuurin puutteisiin ja poistamaan kotitalouksien toisen tulonsaajan työntekoa koskevat taloudelliset pidäkkeet.

Aloitteen valmistelussa on hyödynnetty mahdollisia erilaisia lainsäädäntö- ja muita toimenpiteitä koskevaa kattavaa kuulemistä ja vaikutustenarviointia. Komissio sai päätökseen kaksivaiheisen kuulemisen EU:n työmarkkinaosapuolten kanssa vuosina 2015 ja 2016¹⁹. Työmarkkinaosapuolet eivät päässeet yhteisymmärrykseen suorien neuvottelujen aloittamisesta kuulemisen aikana esiin nousseista kysymyksistä. Lisäksi järjestettiin avoin julkinen kuuleminen kansalaisten ja muiden sidosryhmien näkemysten keräämiseksi. Neuvosto kävi keskustelua työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta joulukuussa 2015, ja Euroopan parlamentti hyväksyi mietinnön *työ- ja yksityiselämän tasapainolle suotuisten työmarkkinaolosuhteiden luomisesta*²⁰ ja päätöslauselman *Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarista*²¹.

¹⁹ Työmarkkinaosapuolia pyydettiin ensiksi ilmaisemaan marraskuun 2015 ja tammikuun 2016 välisenä aikana näkemyksensä siitä, mihin suuntaan EU:n toimissa olisi edettävä. Toisen vaiheen kuuleminen järjestettiin heinä-syyskuussa 2016, jossa työmarkkinaosapuolet esittivät näkemyksiään useista mahdollisista EU-tason toimenpiteistä.

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

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

Tuloksekkuus riippuu monien toimijoiden, kuten jäsenvaltioiden hallitusten, alueiden, paikallisviranomaisten, työmarkkinaosapuolten, yritysten ja työntekijöiden sitoutumisesta. Erityisesti työmarkkinaosapuolten välinen vuoropuhelu on avainasemassa sen varmistamisessa, että tätä työ- ja yksityiselämän tasapainottamista koskevaa aloitetta kehitetään ja pannaan täytäntöön menestyksekkäästi.

2. KESKEISET TOIMINTA-ALUEET

Tämä aloite sisältää joukon toisiaan vahvistavia toimenpiteitä. Sen lisäksi, että aloite hyödyttää työntekijöitä ja heidän perheitään, lainsäädännöllisten ja poliittisten toimenpiteiden yhdistelmästä koituu paljon hyötyä yrityksille ja koko yhteiskunnalle.

Komission vaikutustenarvioinnissa on tarkasteltu, mitä kustannuksia ja hyötyjä ehdotetuista toimenpiteistä arvioidaan koituvan kansalaisille, yrityksille – erityisesti mikroyrityksille – ja koko yhteiskunnalle ajanjaksolla 2015–2055. Analyysistä kävi ilmi, että vaikka ehdotetuista toimenpiteistä aiheutuu lyhyellä ja keskipitkällä aikavälillä kustannuksia pääasiassa menetetyt tuotannon, hakemusten käsittelyn ja työntekijöiden sijaisjärjestelyjen vuoksi, toimenpiteistä koituu pidemmällä aikavälillä yrityksille vain vähän kustannuksia, eikä niiden pitäisi aiheuttaa liiallista räsitystä työnantajille, mikroyritykset mukaan lukien²². Koska ehdotetulla toimenpiteiden yhdistelmällä odotetaan olevan merkittävä myönteinen vaikutus jäsenvaltioiden julkisen talouden rahoitusasemaan, yrityksille aiheutuvat vähäiset kustannukset voidaan kompensoida kansallisella tasolla kohdennetuilla toimilla, joilla tuetaan nykyaikaista työ- ja yksityiselämän tasapainottamista edistävää politiikkaa säilyttäen samalla kaikin puolin yritysten kilpailukyky. Korkeampi työllisyysaste auttaa myös ratkaisemaan väestön ikääntymisen aiheuttamia haasteita ja parantaa jäsenvaltioiden rahoitusvakautta.

2.1 PERHEVAPAIEN JA JOUSTAVIEN TYÖJÄRJESTELYJEN RAKENTEIDEN JA SUKUPUOLIJAKAUMALTAAN TASAPAINOISEMMAN KÄYTÖN PARANTAMINEN

EU:n lainsäädännössä edellytetään, että jäsenvaltiot mahdollistavat äitiys- ja vanhempainvapaat. Jäsenvaltiot voivat panna täytäntöön muitakin toimenpiteitä, joilla helpotetaan työ- ja yksityiselämän tasapainottamista, naisten entistä aktiivisempaa osallistumista työmarkkinoille ja hoitovelvollisuuksien tasapuolisempaa jakaantumista sukupuolten kesken. Jäsenvaltioiden toteuttamien toimenpiteiden tyyppi ja sisältö vaihtelevat huomattavasti.

EU:n lainsäädäntökehyksellä, jossa säädetään naisten ja miesten välisestä yhdenvertaisuudesta työmarkkinoilla, heidän kohtelustaan työssä ja heidän työoloistaan, ei tueta riittävästi vanhempia ja työntekijöitä, joilla on hoitovelvollisuuksia. Lainsäädäntökehyksen rakenteella

²² Komission yksiköiden valmisteluasiakirja: ”Vaikutusten arviointi – Oheisasiakirja tiedonantoon *Uusi alku vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisen tukemiseksi*”.

ei niin ikään kannusteta käytettävissä olevien oikeuksien sukupuolijakaumaltaan tasapainoiseen käyttöön²³.

Vanhempainvapaadirektiivissä²⁴ säädetään kummankin vanhemman yksilöllisestä oikeudesta neljän kuukauden pituiseen **vanhempainvapaaseen** lapsen hoitamiseksi, kunnes hän on kahdeksan vuotta vanha. Yksi kuukausi ei ole siirrettävissä vanhempien välillä, ja direktiivissä ei säädetä pakollisesta rahallisesta etuudesta. Tämä rohkaisee pääasiassa kotitalouksien toista tulonsaajaa (useimmiten naista) ottamaan vanhempainvapaata, eikä siihen sisälly riittävästi kannustimia miehille. Näyttö osoittaa, että asianmukainen rahallinen etuus, vapaan joustava käyttö (pätkissä tai osa-aikaisesti) ja se, että vapaata ei voi siirtää vanhempien välillä, vaikuttavat myönteisesti siihen, miten isät (toinen vanhempi)²⁵ käyttävät vapaata.

Ehdotetussa direktiivissä säilytetään vanhempainvapaadirektiivin keskeinen sisältö ja nykyiset oikeudet, kuten vanhempainvapaan kesto ja kunkin vanhemman yksilöllinen oikeus vapaaseen. Siinä otetaan käyttöön sairauspäivärahan suuruinen etuus ja lisätään vanhempainvapaan ottamisen joustavuutta, esimerkiksi laajentamalla lapsen ikään liittyvä vanhempainvapaan otto-oikeus kahdeksasta kahteentoista vuoteen. Neljä kuukautta ei ole siirrettävissä vanhempien välillä. Nykyisin ei ole olemassa erityisiä EU-tason säännöksiä, jotka koskevat oikeutta **isyysvapaaseen**²⁶. Tällaisen oikeuden käyttöönotolla voisi olla huomattava vaikutus hoitovelvollisuuksien jakamiseen naisten ja miesten välillä. Isien osallistuminen lastenhoitoon lisää tyytyväisyyttä elämään sekä parantaa isien fyysistä ja henkistä terveyttä ja lasten kognitiivista ja käyttäytymiskehitystä²⁷. Isät, jotka ottavat isyysvapaata lapsen syntymän jälkeen, osallistuvat todennäköisemmin aktiivisemmin lapsen kasvatukseen ja käyttävät myöhemminkin oikeuttaan vanhempainvapaaseen. Ehdotetussa työ- ja yksityiselämän tasapainottamista koskevassa direktiivissä otetaan käyttöön 10 päivän pituinen isyysvapaa, jonka aikana maksettava etuus on sairauspäivärahan suuruinen.

Jos tarjolla ei ole asianmukaista vapaata, jonka turvin voidaan **hoitaa muita huollettavia omaisia**, se pahentaa hoitovelvollisuuksien epätasaista jakautumista²⁸. EU-tasolla ei ole säädetty vähimmäisnormeista, jotka koskevat työntekijöitä, joilla on huollettavia omaisia, lukuun ottamatta rajoitettua oikeutta ottaa vanhempainvapaadirektiivin nojalla vapaata

²³ Ks. esim. seuraavat: 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" (oikeus- ja kuluttaja-asioiden pääosaston tutkimus, joulukuu 2012).

²⁴ Neuvoston direktiivi 2010/18/EU.

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

²⁶ Lukuun ottamatta direktiivin 2006/54/EY säännöksiä, jotka koskevat irtisanomissuojaa tilanteissa, joissa isyysvapaa on käytössä jäsenvaltioissa.

²⁷ Huerta, M. ja muut (2013), "Fathers' Leave, Fathers' Involvement and Child Development: Are they Related? Evidence from Four OECD Countries", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, Nro 140; OECD (2016), "Parental Leave: Where are the Fathers?", Policy Brief 3/2016.

²⁸ Työikäisten omaistaan hoitavien on vaikea yhdistää ansiotyötään ja hoitovelvollisuuksiaan, minkä vuoksi he saattavat päätyä vähentämään työtunteja tai lopettamaan palkatussa työssä käynnin. Hoitovelvollisuudet voivat myös aiheuttaa stressiä ja loppuunpalamista. OECD (2011), "Help Wanted? Providing and Paying for Long-Term Care", OECD Health Policy Studies.

pakottavista syistä kiireellisissä ja odottamattomissa perhetilanteissa²⁹. Ehdotetussa direktiivissä otetaan käyttöön tällainen yksilöllinen oikeus, joka on viisi päivää vuodessa ja jonka aikana maksetaan sairauspäivärahan suuruinen etuus. Tämän avulla voidaan työ- ja hoitotehtäviä sovittaa yhteen paremmin ja parannetaan osaamisen säilymistä työmarkkinoilla – erityisesti naisten osalta.

EU:n lainsäädännössä säädetään **irtisanomissuojasta ja epäsuotuisan kohtelun suojasta** äitiysvapaadirektiivissä³⁰, osa-aikatyödirektiivissä³¹, sukupuolten tasa-arvoa koskevassa direktiivissä³², miesten ja naisten yhdenvertaisen kohtelun periaatteen soveltamisesta itsenäisiin ammatinharjoittajiin annetussa direktiivissä³³ ja vanhempainvapaadirektiivissä. Suojelua on lujitettu unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä. Monissa jäsenvaltioissa raportoidaan edelleen raskaana olevien naisten sekä vanhempainvapaata ottavien naisten ja miesten epäedullisesta kohtelusta³⁴. Sen vuoksi on tarpeen valistaa paremmin työntekijöitä ja tukea heitä oikeuksiensa käyttämisessä sen varmistamiseksi, että he voivat hyödyntää oikeuksiaan tehokkaammin kansallisella tasolla³⁵.

Joustavien työjärjestelyjen saatavuudella voidaan välttyä siltä, että työntekijöitä ottavat työtä, jonka vaatimustaso on heidän ammatillista pätevyyttään ja osaamistasoaan alhaisempi, tai että työntekijät jättäytyvät työmarkkinoiden ulkopuolelle voidakseen huolehtia hoitovelvollisuuksistaan³⁶. Uusista työntekoon liittyvistä suuntauksista ja tekniikan kehityksestä huolimatta suurimmalla osalla työntekijöistä on EU:ssa edelleen kiinteä työaika eikä heillä ole mahdollisuuksia kaikilta osin hyödyntää joustavia työjärjestelyjä, kuten etätyötä, joustavaa työaikaa ja lyhennettyä työaikaa (osa-aikatyötä). Ehdotetulla direktiivillä täydennetään EU:n nykyistä vanhempainvapaasäännöstöä ja osa-aikatyötä koskevia direktiivejä säätämällä työntekijöiden, joilla on lapsia tai muita huollettavia omaisia, oikeudesta pyytää joustavaa työaikajärjestelyä. Tämä voi parantaa merkittäväällä tavalla työntekijöiden työ- ja yksityiselämän tasapainoa, ja se voi vaikuttaa myönteisesti naisten osallistumiseen työmarkkinoille³⁷.

²⁹ Direktiivin 2010/18/EU liitteenä olevan puitesopimuksen 7 lauseke, jossa vahvistetaan säännöt poissaololle työstä pakottavan syyn vuoksi.

³⁰ Neuvoston direktiivi 92/85/ETY.

³¹ Neuvoston direktiivi 97/81/EY.

³² Direktiivi 2006/54/EY.

³³ Direktiivi 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 Komissio tukee erityisesti nykyisen direktiivin 92/85/ETY (äitiysvapaadirektiivi) täytäntöönpanoa.

³⁶ Plantenga, J., Remery, C. ja EU Expert Group on Gender and Employment (2010), ”Flexible working time arrangements and gender equality”. Vertaileva tutkimus, joka käsitti 30 Euroopan maasta.

³⁷ Työ- ja yksityiselämän tasapainon edistämiseksi on tärkeää, että joustavuus on työntekijöiden kannalta suotuisa eli työntekijät voivat vaikuttaa työn tiettyihin osatekijöihin, kuten työaikaan. Ks. esim. seuraavat: 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>

Komissio toteuttaa seuraavat toimet:

LAINSÄÄDÄNTÖTOIMET

- Komissio ehdottaa vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän välisen tasapainon parantamiseksi **direktiiviä**, jossa säilytetään erityisesti vanhempainvapaadirektiivissä säädetyt oikeudet ja käytetään niitä perustana uusissa säännöksissä. Seuraavia uusia oikeuksia ehdotetaan:
 - mahdollisuus käyttää joustavasti (pätkissä tai osa-aikatyön muodossa) oikeutta neljän kuukauden pituiseen vanhempainvapaaseen, jonka aikana maksettava etuus on sairauspäivärahan suuruinen; neljän kuukauden vanhempainvapaata voidaan ottaa siihen saakka, kun lapsi täyttää 12 vuotta, eikä sitä voida siirtää vanhempien välillä,
 - oikeus 10 työpäivän pituiseen isyyslomaan lapsen synnyttyä, jonka aikana maksettava etuus on sairauspäivärahan suuruinen,
 - oikeus vuosittain viiden päivän pituiseen vapaaseen työntekijää kohti vakavasti sairaan tai huollettavan omaisen hoitamista varten, jonka aikana maksettava etuus on sairauspäivärahan suuruinen,
 - alle 12-vuotiaitten lasten vanhempien ja työntekijöiden, joilla on hoitovelvollisuuksia, oikeus pyytää joustavaa työjärjestelyä.

MUUT KUIN LAINSÄÄDÄNTÖTOIMET

1. Komissio jatkaa **EU-direktiivien kansallisen täytäntöönpanon seuranta** ja käynnistää tarvittaessa rikkomusmenettelyjä. Se myös varmistaa lainsäädännön paremman täytäntöönpanon ja **edistää säännösten noudattamista** erityisesti seuraavien toimien avulla:
 - perusoikeus-, tasa-arvo- ja kansalaisuusohjelmasta myönnettävä tuki (yli)kansallisille hankkeille, joilla pyritään tehostamaan työ- ja yksityiselämän tasapainoa koskevan EU:n lainsäädännön täytäntöönpanoa, tiedotuskampanjat mukaan lukien;
 - erityinen **tutkimus**, joka koskee irtisanomissuojan täytäntöönpanoa ja epäedullista kohtelua; tutkimuksen tekee sukupuolten tasa-arvoa käsittelevä oikeusalan eurooppalainen asiantuntijaverkosto, ja siinä arvioidaan tilannetta eri jäsenvaltioissa,
 - seminaari, joka järjestetään yhteistyössä kansallisten tasa-arvoelinten eurooppalaisen verkoston (**EQUINET**) kanssa; seminaarin aiheena on tasa-arvoelinten ja muiden asianomaisten työmarkkinoiden valvontaelinten (työsuojelutarkastajien verkostona toimiva johtavien työsuojelutarkastajien komitea (**SLIC**)) **valmiuksien kehittämistoimet**, ja siinä keskitytään irtisanomissuojaan.
2. Komissio jatkaa **perhevapaiden ja joustavien työjärjestelyjen rakenteiden ja tällaisten vapaiden ja järjestelyjen sukupuolijakaumaltaan tasapainoisen käytön** seuraamista osana talouspolitiikan eurooppalaista ohjausjaksoa ja naisten ja

miesten tasa-arvoa koskevaa vuosittaista kertomusta.

3. Komissio **tehostaa** Eurostatin toimesta tapahtuvaa **EU-tason tietojen keräämistä** siitä, kuinka naiset ja miehet käyttävät perhevapaita ja joustavia työjärjestelyjä; tämä tapahtuu yhteistyössä työllisyyspolitiikkaa käsittelevien komiteoiden (sosiaalisen suojelun komitea (SPC) ja työllisyyskomitea (EMCO)) kanssa ja koordinoitusti Euroopan tasa-arvoinstituutin (EIGE) kanssa.

4. Komissio myöntää rahoitusta:

- Komissio **rahoittaa** osana työllisyyttä ja sosiaalista innovointia koskevaa Euroopan unionin ohjelmaa (EaSI) uusia **pilottihankkeita**, jotka on tarkoitettu työnantajille, jotta ne voivat kehittää **innovatiivisia työjärjestelyjä**, kuten perhevapaita ja joustavia työjärjestelyjä (olemassa olevia resursseja hyödyntäen).
- Komissio varmistaa yhdessä jäsenvaltioiden kanssa, että **Euroopan sosiaalirahasto ja muut rakenne- ja investointirahastot** tukevat riittävästi **työ- ja yksityiselämän tasapainottamiseen tähtääviä toimenpiteitä**.

5. Komissio **jakaa parhaita käytäntöjä** työmarkkinaosapuolten ja jäsenvaltioiden kanssa osana keskinäisen oppimisen ohjelmaa järjestettävissä seminaareissa, joissa käsitellään

- perhevapaiden ja joustavien työjärjestelyjen sukupuolijakaumaltaan tasapuolista käyttöä,
- aloitteita, kuten sellaisille työnantajille myönnettävät hyväksynnit ja sertifikaatit, jotka noudattavat hyviä työ- ja yksityiselämän tasapainottamista koskevia käytäntöjä,
- sujuva siirtyminen vapaiden ja työnteon välillä (esim. imetysmahdollisuuden tarjoaminen työpaikalla),
- perhevapaiden sisällyttäminen eläkekertymään.

2.2 LASTENHOIDON JA PITKÄAIKAISHOIDON LAADUN, KOHTUUHINTAISUUDEN JA SAATAVUUDEN PARANTAMINEN

Lastenhoitopaikkojen kysyntä on 25 jäsenvaltiossa suurempi kuin tarjonta. Tämä koskee etenkin alle 3-vuotiaita lapsia³⁸. Lapsille ja muille huollettaville tarkoitettujen virallisesti järjestettyjen hoitopalvelujen puute voi aiheuttaa sen, että työntekijät, joilla on huollettavia, ja etenkin naiset vähentävät työtuntejaan tai jättäytyvät pois työmarkkinoilta. Vaikka EU asetti vuonna 2002 Barcelonan tavoitteet virallisesti järjestettyjen lastenhoitopalvelujen tarjoamisen parantamiseksi vuoteen 2010 mennessä³⁹, useimmat jäsenvaltiot eivät ole vielä saavuttaneet niitä. EU:n keskiarvo on 3 prosenttiyksikköä alle 33 prosentin tavoitteen 0–3-vuotiaiden lasten tapauksessa ja 7 prosenttiyksikköä alle 90 prosentin tavoitteen kolmesta vuodesta kouluikään olevien lasten tapauksessa⁴⁰.

Monissa tapauksissa oikeus varhaiskasvatukseen on rajoitettu koskemaan osa-aikaista paikkaa. Kouluajat ja koulujen loma-ajat ovat usein yhteensopimattomia vanhempien kokopäivätyön kanssa⁴¹.

Lisäämällä varhaiskasvatuksen ja kouluajan ulkopuolisen hoidon saatavuutta ja pitkäaikaishoitopalvelujen (kotihoitopalvelut mukaan lukien) tarjontaa huollettaville parannetaan naisten mahdollisuuksia siirtyä työelämään tai pysyä työelämässä. Tällä on myös myönteinen vaikutus lasten kehitykseen, ja sillä vähennetään lapsiin kohdistuvaa köyhyyden ja sosiaalisen syrjäytymisen riskiä⁴². Investoiminen varhaiskasvatukseen ja laadukkaaseen hoitoon on myös tunnustettu tuloksekkaana sosiaalisena investointina eriarvoisuuteen puuttumiseksi ja vähäosaisten lasten kohtaamiin haasteisiin vastaamiseksi⁴³. Hoitoalalle kohdistuvat investoinnit tarjoavat myös merkittäviä mahdollisuuksia työpaikkojen luomiseen⁴⁴. Pitkäaikaishoitopalvelujen lisääntyminen voi työllisyyteen kohdistuvien vaikutustensa lisäksi vaikuttaa myönteisesti omaistaan hoitavien ja heidän huollettaviensa

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

³⁹ Puheenjohtajan päätelmät, Barcelonassa kokoontunut Eurooppa-neuvosto, maaliskuu 2002, http://www.consilium.europa.eu/fi/european-council/conclusions/pdf-1993-2003/PUHEENJOHTAJAN-PÄÄTELMÄT_BARCELONAN-EUROOPPA-NEUVOSTO_-15_-JA-16_-MAALISKUUTA-2002/

⁴⁰ EU-tasolla ei ole vahvistettu kouluajan ulkopuolisen hoidon palveluja ja pitkäaikaishoitopalveluja koskevia viitearvoja.

⁴¹ Tämä osoittaa, kuinka tärkeää kouluajan ulkopuoliset palvelut ovat. Nämä palvelut tarjoavat monenlaista toimintaa esiopetus- ja alakouluikäisille lapsille ennen koulupäivän alkamista, keskellä koulupäivää (lounastauko) ja koulupäivän jälkeen sekä koulujen loma-aikoina. Kouluajan ulkopuolisten palvelujen tarjonnan määrittäminen on monimutkainen prosessi, mutta vaikuttaa kuitenkin siltä, että erot kouluajan ulkopuolisissa palveluissa ovat melko suuret. Tämä johtuu osittain koulutusjärjestelmien eroista. Tarkempien yhdenmukaistettujen tietojen kerääminen kouluajan ulkopuolisista palveluista voi olla erittäin hyödyllistä, jotta voidaan seurata ja arvioida kyseisten palvelujen tarjontaa.

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

⁴² Vuonna 2015 arviolta 26,9 prosenttiin EU-28:n lapsista kohdistui köyhyyden tai sosiaalisen syrjäytymisen riski. Eurostat (2017) http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Children_at_risk_of_poverty_or_social_exclusion

⁴³ Komission suositus: ”Investoidaan lapsiin – murretaan huono-osaisuuden kierre” (2013) <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/ALL/?uri=CELEX:32013H0112>

⁴⁴ Ammattiyhdistysliikkeen maailmanjärjestö (ITUC) (2016), ”Investing in the Care Economy” <https://www.ituc-csi.org/investing-in-the-care-economy-a>

hyvinvointiin ja terveyteen ja vähentää vanhustenhoidossa ilmenevää fyysistä ja psyykkistä räsitystä, joka on yhä yleisempää väestön ikääntyessä⁴⁵.

Jotta vanhemmat voisivat osallistua työelämään, käytettävissä olevien hoitopaikkojen määrän lisäksi on otettava huomioon palvelujen laatu, saatavuus ja kohtuuhintaisuus (riittämätön kapasiteetti, alueellinen vaihtelu, etäisyydet, aukioloajat, kelpoisuusperusteet). Lastenhoito olisi yhdistettävä muihin sosiaalipalveluihin⁴⁶, kuten terveydenhuolto- ja työllisyyspalveluihin, jotta tavoitetaan paremmin vähäosaiset perheet ja lapset⁴⁷.

Naisten ja miesten yhdenvertaisuus, mukaan luettuna työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen ja laadukkaiden sosiaalipalvelujen parempi saatavuus, on Euroopan sosiaalirahaston (ESR) investointiprioriteetti⁴⁸. ESR yhdessä Euroopan aluekehitysrahaston (EAKR)⁴⁹ ja Euroopan strategisten investointien rahaston (ESIR)⁵⁰ kanssa tarjoaa jäsenvaltioille mahdollisuuksia parantaa sosiaalisia ja lastenhoitoinfrastruktuureitaan ja puuttua tarjonnan eri tasoihin. Nämä varat olisi käytettävä tukemaan helposti saatavilla olevia, kohtuuhintaisia ja laadukkaita virallisesti järjestettyjä hoitopalveluja. Lisäksi Euroopan maaseudun kehittämisen maatalousrahaston (maaseuturahasto)⁵¹ ja Euroopan meri- ja kalatalousrahaston (EMKR)⁵² avulla mahdollistetaan peruspalvelujen saatavuus, ja niiden apua voitaisiin käyttää enemmän ja entistä paremmin.

Talouseläinpolitiikan eurooppalainen ohjausjakso on EU:lle tärkeä väline käsitellä EU:n kohtaamia taloudellisia haasteita, mukaan lukien sellaisten vanhempien ja muiden henkilöiden, joilla on omaisuus huollettavanaan, työssäkäyntiä tukevat helposti saatavilla olevat hoitopalvelut. Tämä poliittinen vuoropuhelu on tärkeä jo sinällään, mutta siitä saadaan myös tietoja, joita voidaan hyödyntää EU-rahoituksen ohjaamisessa.

Komissio toteuttaa seuraavat toimet:

MUUT KUIN LAINSÄÄDÄNTÖTOIMET

6. Ohjaus ja seuranta:

⁴⁵ Euroopan sosiaalipolitiikkaverkosto (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 On myös tarpeen antaa vanhemmille tietoa laadukkaan varhaiskasvatuksen hyödyistä lasten yleisen kehityksen, kognitiivisten taitojen ja terveyden kannalta.

⁴⁸ Rahastosta on osoitettu 1,5 miljardia euroa investointiprioriteetille ”naisten ja miesten välinen tasa-arvo”, joka on laajempi käsite kuin työ- ja yksityiselämän välinen tasapaino.

⁴⁹ EAKR:stä tuetaan investointeja varhaiskasvatusinfrastruktuuriin 1.3 miljardilla eurolla ohjelmakaudella 2014–2020.

⁵⁰ ESIRin avulla rahoitetaan infrastruktuuri- ja innovaatiohankkeita sekä pk-yrityksiä. Yksityiset hoitopalvelut voisivat saada rahoitusta tästä viimeksi mainitusta ryhmästä eli ”pk-yrityksiä koskevasta osuudesta”.

⁵¹ Maaseuturahastosta voidaan tukea investointeja peruspalveluihin, kuten lastenhoitopalveluihin ja vanhustenhoitopalveluihin.

⁵² Hoitopalveluja voidaan tukea myös EMKR:stä paikallisyhteisöjen toteuttamien paikallisten kehittämistoimenpiteiden kautta (paikalliset kalatalouden toimintaryhmät).

- Komissio **jatkaa ohjeiden antamista** jäsenvaltioille **työssäkäyntiä tukevista helposti saatavilla olevista hoitopalveluista** ja jatkaa tällaisten palvelujen tarjoamisen seurantaan osana talouspolitiikan eurooppalaista ohjausjaksoa ja sukupuolten tasa-arvoa koskevaa vuosittaista kertomusta.
- Komissio tukee jatkossakin jäsenvaltioita korkealaatuisen varhaiskasvatuksen tarjoamisessa ja tehostaa toimia, joilla jäsenvaltioita autetaan oppimaan toisiltaan ja kartoittamaan parhaat ratkaisut.

7. Tavoitteet ja tietojen kerääminen:

- Komissio **tarkistaa** nykyisten koulutusyhteistyön strategisten puitteiden (ET 2020 -strategia) varhaiskasvatusta koskevat tavoitteet.
- Komissio **parantaa tietojen keräämistä EU:n tasolla** hoitopalvelujen, erityisesti virallisesti järjestettyjen pitkäaikaishoitopalvelujen ja kouluajan ulkopuolisen hoidon palvelujen, saatavuudesta, kohtuuhintaisuudesta ja laadusta, jotta voidaan kartoittaa mahdollisuutta laatia viitearvoja EU:n tasolla.

8. Rahoituksen tarjoaminen:

- Komissio laatii jäsenvaltioiden kanssa räätälöidyn lähestymistavan, jolla kannustetaan käyttämään **Euroopan strategisten investointien rahastoa** (ESIR) sosiaalisen infrastruktuurin, erityisesti lastenhoito- ja pitkäaikaishoitopalvelujen, rahoittamiseen – myös **julkisen ja yksityisen sektorin kumppanuuksien** kautta.
- Komissio **jatkaa helposti saatavilla olevien, kohtuuhintaisten ja laadukkaiden lastenhoito-, pitkäaikaishoito- ja kouluajan ulkopuolisen hoidon palvelujen tarjoamisen kehittämistä** muun muassa hyödyntämällä ESR:stä ja EAKR:stä myönnettävää **tukea**. Ottaen huomioon maakohtaiset suositukset ja jos talouspolitiikan eurooppalaisen ohjausjakson yhteydessä yksilöityihin asianomaisiin haasteisiin puuttumiseen ei ole käytettävissä riittävästi varoja, komissio **pyytää jäsenvaltioita tarkistamaan Euroopan rakenne- ja investointirahastojen** (ERI-rahastot) **ohjelmasuunnittelua**⁵³.
- Komissio tutkii mahdollisuuksia vastata näihin haasteisiin valmistellessaan **vuoden 2020 jälkeisiä EU:n rahoitusohjelmia**, etenkin ottamalla opiksi valmistelevista toimista tällä alalla.

2.3 VANHEMPIEN JA OMAISTAAN HOITAVIEN TYÖSSÄKÄYNNIN TALOUDELLISIIN PIDÄKKEISIIN PUUTTUMINEN

Jäsenvaltioiden vero- ja etuusjärjestelmissä on eroja, kun kyseessä ovat kotitalouksien toisen tulonsaajan taloudelliset kannustimet tai pidäkkeet siirtyä työelämään tai tehdä enemmän työtunteja. Tällaiset kannustimet tai pidäkkeet liittyvät esimerkiksi yhteisverotuksen, siirrettävien verohyvitysten tai yhden tulonsaajan kotitalouksille myönnettävien vähennysten soveltamiseen. Naiset muodostavat kaikkialla EU:ssa kotitalouksien toisen tulonsaajan (tai

⁵³ ERI-rahastot käsittävät ESR:n, EAKR:n, maaseuturahaston, EMKR:n ja koheesiorahaston.

sen, jonka työtulot ovat pariskunnasta pienemmät) suuren enemmistön. Vain muutamat maat sallivat merkittäviä lastenhoitokuluihin tehtäviä vähennyksiä verohyvitysten muodossa tai muilla tavoin⁵⁴. Kotitalouksien toisista tulonsaajista erityisesti naiset, joilla on pieniä lapsia, ovat suurimmassa vaarassa syrjäytyä työmarkkinoilta⁵⁵.

Aloitteen tarkoituksena on auttaa jäsenvaltioita poistamaan taloudelliset pidäkkeet, jotka haittaavat naisten osallistumista työmarkkinoille ja heidän tuloksiaan työmarkkinoilla.

Komissio toteuttaa seuraavat toimet:

MUUT KUIN LAINSÄÄDÄNTÖTOIMET

9. Ohjaus ja seuranta:

- Komissio jatkaa sellaisten **maakohtaisten esteiden yksilöimistä**, jotka johtuvat veroetusjärjestelmistä, ja seuraa edistymistä niiden korjaamisessa erityisesti hyödyntämällä eurooppalaisen ohjausjakson aikana tapahtuvaa EU:n talouspolitiikan koordinoitua ja **antamalla ohjeita asianmukaisessa muodossa**.
- Komissio **jakaa parhaita käytäntöjä** työmarkkinaosapuolten ja jäsenvaltioiden kanssa järjestämällä keskinäisen oppimisen ohjelman puitteissa seminaareja, joissa käsitellään puuttumista taloudellisiin kannustimiin ja pidäkkeisiin, jotka saavat kotitalouksien toisen tulonsaajan pidättäytymään työnteosta tai työskentelemästä enemmän.

10. Komissio tehostaa tietojen keräämistä EU:n tasolla kotitalouksien toiseen tulonsaajaan vaikuttavista taloudellisista pidäkkeistä. Komissio myös laatii ja käyttää talouspolitiikan eurooppalaisen ohjausjakson aikana EU:n tasolla viitearvoja, jotka koskevat veroetusjärjestelmistä johtuvia kotitalouksien toisen tulonsaajan työnteon pidäkkeitä.

3. PÄATELMÄT JA JATKOTOIMET

2000-luvun eurooppalaisen elämäntavan olisi mahdollistettava hyvä tasapaino perhe-elämän ja ammatillisten sitoumusten välillä. Sen olisi myös tarjottava yhtäläiset mahdollisuudet naisille ja miehille työpaikalla ja kotona. EU:n ja jäsenvaltioiden lainsäädännöllä ja politiikoilla olisi autettava työntekijöitä sovittamaan yhteen työ- ja perhe-elämä, autettava yrityksiä säilyttämään osaaminen, edistettävä sekä työnantajien että työntekijöiden

⁵⁴ Bettio, F., Verashchagina, A. ja 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 Euroopan komissio (2015), ”Secondary earners and fiscal policies in Europe”. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/150511_secondary_earners_en.pdf

joustavuutta, edistettävä yhtäläisiä mahdollisuuksia, luotava talouskasvua ja tuotettava hyötyä koko yhteiskunnalle, myös lapsille ja omaisten hoidossa oleville henkilöille.

Tässä kunnianhimoisessa toimenpidepaketissa on laaja joukko täydentäviä lainsäädäntö- ja politiikkatoimia, joilla pyritään nykyaikaistamaan työ- ja yksityiselämän tasapainottamista edistävien politiikkojen laadintaa ja toteuttamaan toimenpiteitä, joilla parannetaan monien vanhempien ja omaistaan hoitavien jokapäiväistä elämää.

Yksi tämän aloitteen tärkeimmistä tavoitteista on tehostaa nykyistä vanhempainvapaajärjestelmää parantamalla naisten ja miesten mahdollisuuksia hyödyntää tällaisia vapaita. Tämä tapahtuu toteuttamalla uusia toimenpiteitä, jotka koskevat maksettavia etuuksia, joustavuutta ja siirtokieltoa. Lisäksi omaishoitovapaan ja isyysvapaan käyttönotolla autetaan työntekijöitä tasapainottamaan työ- ja yksityiselämäänsä. Oleellisena osana työ- ja yksityiselämän tasapainottamista koskevaa aloitetta edistetään joustavien työjärjestelyjen käyttöä, ja muiden kuin lainsäädäntötoimenpiteiden avulla lisätään ja parannetaan hoitopalveluja. Näiden toimien tukemiseksi otetaan käyttöön rahoitusvälineitä, ja tarvittaessa EU:n talousarviossa jo olemassa olevia varoja ohjataan uudelleen sellaisiin ensisijaisiin investointeihin, joilla edistetään tämän aloitteen täytäntöönpanoa.

Komissio aikoo myös lisätä poliittista tietoisuutta siitä, että työ- ja yksityiselämän tasapainottamista edistävät politiikat ovat olennaisen tärkeitä EU:n työllisyyden ja kasvun kannalta. Se myös jatkaa yhteistyötä jäsenvaltioiden kanssa, jotta ne voivat laatia kansallisiin tarpeisiinsa parhaiten sopivat työ- ja yksityiselämän tasapainottamista edistävät politiikat. Komissio valvoo tiiviisti jäsenvaltioiden toteuttamia työ- ja yksityiselämän tasapainottamista edistäviä politiikkoja. Kun komissio tarkastelee säännöllisesti tiettyjä työ- ja yksityiselämän tasapainottamista edistävän politiikan toteuttamiseen liittyviä indikaattoreita, saadaan palautetta ja tietoja talouspolitiikan eurooppalaisen ohjausjakson valmistelua ja sukupuolten tasa-arvoa koskevien politiikkojen laatimista varten sekä EU:n että jäsenvaltioiden tasolla.

Tämän aloitteen onnistuminen edellyttää yhteistä sitoutumista. Komissio pyytää Euroopan parlamenttia, neuvostoa, Euroopan talous- ja sosiaalikomiteaa ja alueiden komiteaa antamaan tälle tiedonannolle tukensa ja tukemaan aktiivisesti sen täytäntöönpanoa tiiviissä yhteistyössä työmarkkinaosapuolten ja kaikkien muiden asianomaisten sidosryhmien kanssa EU:n, kansallisella ja paikallisella tasolla. Lainsäädäntövallan käyttäjiä kehoitetaan pyrkimään pikaisesti yhteisymmärrykseen toimenpidepaketissa ehdotetuista lainsäädäntötoimenpiteistä. Komissio kehottaa jäsenvaltioita, työmarkkinaosapuolia ja kutakin asianomaista toimijaa tehostamaan pyrkimyksiään parantaa työ- ja yksityiselämän tasapainoa edistäviä politiikkoja ja mahdollistaa eurooppalaisen yhteiskunnan entistä parempi hyvinvointi.