

Bruxelles, 26.4.2017.
COM(2017) 252 final

**KOMUNIKACIJA KOMISIJE EUROPSKOM PARLAMENTU, VIJEĆU,
EUROPSKOM GOSPODARSKOM I SOCIJALNOM ODBORU I ODBORU REGIJA**

**INICIJATIVA ZA POTPORU RAVNOTEŽI IZMEĐU POSLOVNOG I PRIVATNOG
ŽIVOTA ZAPOSLENIH RODITELJA I SKRBNIKA**

1. UVOD

Diljem Europske unije žene su i dalje nedovoljno zastupljene na tržištu rada. Gospodarski gubici koji nastaju zbog rodno uvjetovanih razlika u zaposlenosti iznose 370 milijardi EUR godišnje¹. Žene su sve kvalificiranije i među diplomiranim studentima na europskim sveučilištima više je žena nego muškaraca, no mnoge od njih nestaju s tržišta rada zbog toga što moraju skrbiti o djeci ili drugim članovima obitelji. Postojećim se politikama nisu ostvarile jednake mogućnosti za očeve i majke da rade i zajedno skrbe o dobrobiti djece i društva općenito.

Istodobno se u Europskoj uniji radna snaga smanjuje, stanovništvo stari, a demografska krivulja i dalje je problem. Slabije sudjelovanje žena na tržištu rada povezano je s rodno uvjetovanim razlikama u plaćama i sve većim razlikama u mirovinama što često dovodi do socijalne isključenosti i povećanog rizika od siromaštva.

Potrebno je djelovati ne samo zbog pravednosti, rodne ravnopravnosti i optimalne raspodjele vještina, već je to i pitanje fiskalne održivosti država članica. Riječ je o društvenoj i gospodarskoj nužnosti.

Ova je inicijativa osmišljena kako bi se ta pitanja počela rješavati. Komisija u njoj predstavlja ambiciozan skup zakonodavnih i nezakonodavnih mjera za modernizaciju postojećeg pravnog i političkog okvira Europske unije kako bi se pružila potpora ravnoteži između poslovnog i privatnog života kod muškaraca i žena koji moraju skrbiti za nekoga te postiglo ravnopravnije korištenje dopusta i fleksibilnih oblika rada. Postojeći pravni okvir EU-a koji se odnosi na različite dopuste iz obiteljskih razloga i fleksibilne radne uvjete utvrđen je 1990-ih². Nakon dva desetljeća vrijeme je da izvučemo pouke iz stečenog iskustva i relativno sporog napretka u jednakom postupanju prema ženama i muškarcima na tržištu rada, istodobno osiguravajući da taj okvir bude usklađen s novim obrascima rada i budućim kretanjima.

Usmjeravajući se na nedovoljnu zastupljenost žena na tržištu rada te na potporu ženama u napredovanju u karijeri putem suvremene politike ravnoteže između posla i privatnog života, ovom se inicijativom doprinosi ciljevima Ugovora koji se odnose na ravnopravnost muškaraca i žena u pogledu mogućnosti na tržištu rada te postupanja prema njima na radnom mjestu. Poslodavcima će postati lakše zadržati radnike, povećati motiviranost i produktivnost zaposlenika, smanjiti izostajanje s posla te izbjeći situaciju u kojoj ne može iskoristiti sposobnosti zaposlenika. Poduzeća bi trebala imati koristi od većeg izbora potencijalnih zaposlenika i raznovrsnije radne snage.

Suvremena politika ravnoteže između poslovnog i privatnog života doprinijet će povećanju stope zaposlenosti te smanjenju siromaštva i socijalne isključenosti, što je u skladu s

¹ Eurofound (2016.), „Rodno uvjetovane razlike u zaposlenosti: Izazovi i rješenja” (*The Gender Employment Gap: Challenges and Solutions*).

² Direktiva o rodiljnom dopustu 92/85 donesena je 1992. i otada nije izmijenjena. Direktiva o roditeljskom dopustu prvotno je donesena 1996., a djelomično joj je izmijenjen sadržaj te je poboljšana 2010.

prioritetima EU-a iz strategije Europa 2020. i prioritetima Komisije u području zapošljavanja i rasta navedenima u političkim smjernicama predsjednika Junckera.

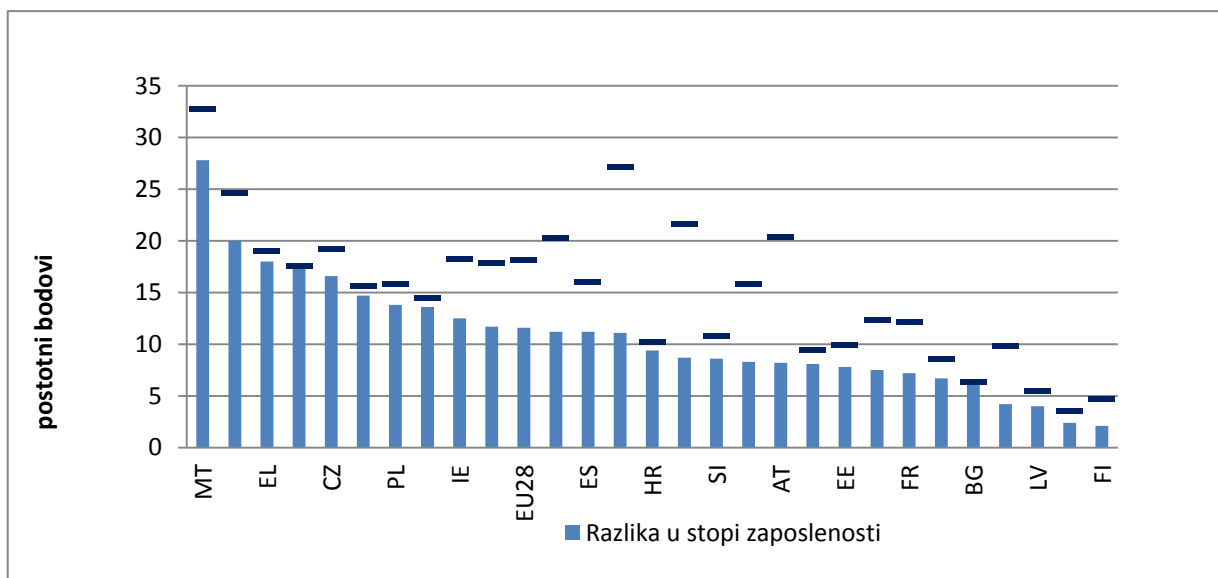
Ovom se inicijativom osnažuje socijalna dimenzija Unije³, što je jedan od ključnih rezultata europskog stupa socijalnih prava. Inicijativa je ujedno dio provedbe dokumenta Komisije „Strateško djelovanje za rodnu ravnopravnost 2016. – 2019.” i petog UN-ova cilja održivog razvoja (Rodna ravnopravnost).

Kad je Komisija 2015. povukla svoj prijedlog o reviziji Direktive 92/85/EEZ o zaštiti majčinstva, obvezala se predstaviti novu inicijativu za poboljšanje života zaposlenih roditelja i skrbnika koja bi se temeljila na široj perspektivi.

1.1. GOSPODARSKI I DRUŠTVENI KONTEKST: POSTOJEĆI IZAZOVI

Iako su u Europskoj uniji žene sve kvalificiranije i često u obrazovanju postižu bolje rezultate od muškaraca⁴, njihovo je sudjelovanje na tržištu rada i dalje znatno niže nego kod muškaraca, pa je stoga manja i njihova ekonomska neovisnost. U 2015. prosječna stopa zaposlenosti žena u dobi od 20 do 64 godine u EU-u bila je 64,3 %, u usporedbi sa 75,9 % kod muškaraca (razlika od 11,6 postotnih bodova); ta se razlika penje na prosječnih 18,1 postotnih bodova kad je riječ o radu u punom radnom vremenu, uzimajući u obzir da žene češće rade u nepunom radnom vremenu.

Slika 1.: Razlika u stopi zaposlenosti i u stopi zaposlenosti u ekvivalentu punog radnog vremena između muškaraca i žena (dob 20 – 64 godine), 2015.



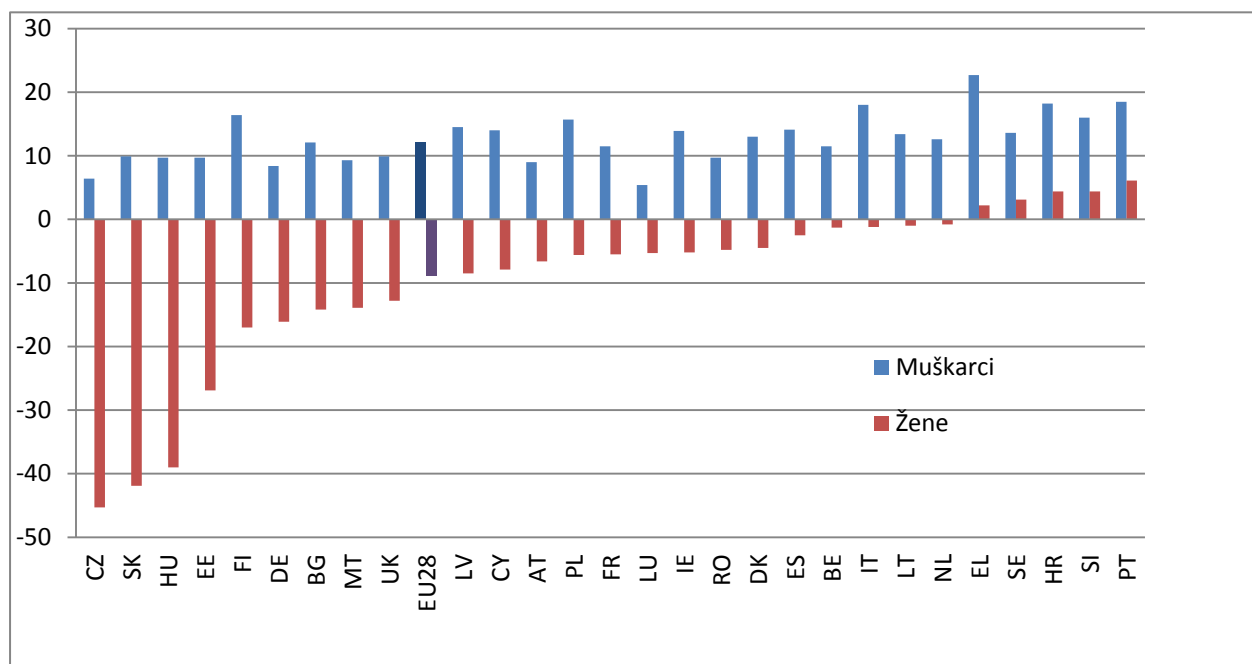
Izvor: Eurostat, OECD

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

⁴ U 2015. godini 43,4 % žena (u dobi od 30 do 34 godine) završilo je visoko obrazovanje ili stupanj obrazovanja viši od toga, u usporedbi s 34 % muškaraca. Ako nije drugačije navedeno, izvor podataka je Eurostat.

Jedan od glavnih uzroka te razlike u zaposlenosti nejednaka je raspodjela odgovornosti između žena i muškaraca kad je riječ o skrbi. Rodno uvjetovane razlike u zaposlenosti povećavaju se kad obitelj dobije djecu, što ukazuje na to koliko je ženama teško uskladiti odgoj djece i obiteljske obveze sa zaposlenjem. U prosjeku je tijekom 2015. stopa zaposlenosti žena s jednim djetetom mlađim od 6 godina bila 8,8 postotnih bodova niža od stope zaposlenosti žena bez male djece, a u nekoliko država članica ta razlika premašuje 30 postotnih bodova⁵. Nasuprot tome, roditeljstvo ima obrnut učinak kod muškaraca: kod očeva je stopa zaposlenosti za 12 postotnih bodova viša nego kod muškaraca bez djece, a u nekim je zemljama ta razlika dosegla 18 postotnih bodova. Mnogi muškarci izražavaju želju da rade kraće od svog trenutačnog radnog vremena i smatraju da im to radno vrijeme ometa obiteljski život. U nekim zemljama više od 25 % neaktivnih žena nije aktivno upravo stoga što se moraju skrbiti za nekoga⁶. Kod žena u dobnoj skupini od 55 do 64 godine postoje još veće razlike⁷.

Slika 2.: Utjecaj roditeljstva na zaposlenost kod osoba s jednim djetetom u dobi do 6 godina, 2015.



Izvor: Eurostat

Nedostatnost mjera za usklađivanje zaposlenja i obveza skrbi obično ima neproporcionalno velik utjecaj na žene⁸ s obzirom na to da se muškarcima otežava korištenje dopusta iz obiteljskih razloga i primjena fleksibilnih radnih uvjeta, a žene se pritišće da napuste tržište

⁵ U više je zemalja utjecaj roditeljstva posebno velik te je stopa zaposlenosti žena s djecom u dobi do 6 godina više od 20 postotnih bodova niža od stope zaposlenosti žena bez djece (Mađarska, Češka, Slovačka, Estonija i Finska).

⁶ Ujedinjena Kraljevina, Češka, Estonija, Slovačka, Irska, Mađarska.

⁷ Rodno uvjetovana razlika u stopi zaposlenosti u dobnoj skupini od 55 do 64 godine veća je od 35 % u Malti, Grčkoj, Sloveniji, Hrvatskoj, Rumunjskoj i Luksemburgu.

⁸ Zaposlene žene u prosjeku tjedno odrade 22 sata koja im nisu plaćena, dok će zaposleni muškarci na takav neplaćeni rad potrošiti manje od 10 sati. Eurofound (2015.).

rada ili da smanje broj radnih sati. U prosjeku, u EU-u je mnogo vjerojatnije da će žene raditi u nepunom radnom vremenu nego muškarci (31,3 % žena u odnosu na 8,3 % muškaraca).

Istodobno, digitalna transformacija gospodarstva mijenja načine rada i poslovanja. Nastaju nove mogućnosti rada na daljinu, povećane autonomije i fleksibilnog radnog vremena, što se može bolje iskoristiti za usklađivanje radnih i obiteljskih obveza. Mijenjaju se poslovni modeli te se tako otvaraju mogućnosti i novi načini pronalaženja posla. U mnogim sektorima odvijaju se brze promjene s novim prilikama i povećanim mogućnostima samozapošljavanja i novim vrstama djelatnosti⁹, a tradicionalni modeli rada polako nestaju.

Istodobno u Europi radno sposobno stanovništvo stari i smanjuje se. U budućnosti će utjecaj činjenice da stanovništvo stari postati još izraženiji¹⁰. U EU-u, koji je 2013. imao četiri radno sposobne osobe na svaku osobu stariju od 65 godina, prema projekcijama taj će broj do 2060. pasti na svega dvije osobe¹¹. To bi moglo imati neproporcionalno velik utjecaj na žene koje i sada češće obavljaju primarnu ulogu neformalnih skrbnika, odnosno brinu se o bolesnim ili starijim članovima obitelji.

Ukratko, zbog smanjenih prihoda, veće koncentracije u poslovima u nepunom radnom vremenu i prekida u zaposlenju povezanih s obvezama skrbi o funkcionalno ovisnim članovima obitelji mnoge su žene ekonomski ovisnije o partneru ili državnoj pomoći, što dodatno proširuje rodno uzrokovane razlike u plaćama (prosječno 16 % u EU-u) i mirovinama (prosječno 40 % u EU-u). Stoga su žene izloženije riziku od siromaštva i socijalne isključenosti, a negativne se posljedice prenose na njihovu djecu i obitelji.

Navedeni podaci o gospodarskim i društvenim izazovima ukazuju na potrebu izrade **boljih politika ravnoteže između poslovnog i privatnog života** kojima bi se potakla ravnopravna raspodjela obveza skrbi između partnera te uklonile prepreke koje ženama otežavaju sudjelovanje na tržištu rada i napredovanje u karijeri.

1.2. DOPUSTI, FLEKSIBILNI RADNI UVJETI, USTANOVE ZA PRUŽANJE SKRBI I DESTIMULATIVNE EKONOMSKE MJERE

Potrebno je uzeti u obzir nekoliko čimbenika kako bi se unaprijedila rodna ravnopravnost na tržištu rada. Prema globalnim istraživanjima i muškarci i žene smatraju da bi žene trebale imati plaćeno zaposlenje¹². Pokazalo se da dostupnost odgovarajućih oblika dopusta ima velik

⁹ S druge strane, nesigurna radna mjesta u nepunom radnom vremenu i povremeni rad postaju sve učestaliji, a granica između rada i privatnog života se gubi. Vidjeti na primjer: Eurofound & ILO (2017.), „Rad svugdje i u svako doba: utjecaj na svijet rada” (*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 Bijela knjiga o budućnosti Europe, Europska komisija COM(2017) 2025.

¹¹ Europska komisija (2015.), „Izvješće o starenju stanovništva iz 2015.: Gospodarska i proračunska predviđanja za 28 država članica EU-a (2013. – 2060.).

¹² Diljem svijeta ukupno bi 70 % žena i 66 % muškaraca željelo da žene budu zaposlene (tu su ubrojeni ispitanici koji bi željeli da žene rade samo na plaćenom radnom mjestu kao i oni koji bi željeli da žene mogu raditi na plaćenom radnom mjestu i ujedno skrbiti za dom i obitelj). Obje su brojke dvostruko veće od postotka onih koji bi željeli da žene budu samo domaćice. ILO (2017.), „Bolja budućnost za zaposlenost

utjecaj na zaposlenost žena. Kad je takva mogućnost dostupna ocu (drugom roditelju) i ako je može iskoristiti, to također ima znatan utjecaj na sudjelovanje žena na tržištu rada jer se tako majka oslobađa dijela obiteljskih obveza pa se lakše vraća na tržište rada.

Važnu ulogu igra i dostupnost fleksibilnih radnih uvjeta, kao što su rad na daljinu, fleksibilno radno vrijeme, skraćeno radno vrijeme ili dijeljenje radnog mjesta.

Skrb o djeci i dugotrajna skrb važni su alati za uklanjanje prepreka pri zapošljavanju, osobito kad je riječ o ženama¹³. Postojanje, dostupnost i cjenovna pristupačnost infrastrukture za skrb ključni su elementi kojima se roditeljima i skrbnicima omogućuje zadržavanje na tržištu rada ili ulazak na to tržište.

Destimulativne porezne mjere mogu obeshrabriti osobe koje ostvaruju drugi prihod u kućanstvu¹⁴, najčešće žene, da uđu na tržište rada ili rade dodatne sate. Kad se u obzir uzmu visoki troškovi usluga skrbi o djeci i dugotrajne skrbi, visoke porezne stope i smanjena davanja osobama koje ostvaruju drugi prihod u kućanstvu mogu dodatno odvratiti žene od zadržavanja ili traženja zaposlenja¹⁵.

1.3. PRISTUP EU-A

Okviri u kojima EU rješava pitanja povezana s rodnom ravnopravnošću na tržištu rada i promiče ravnotežu između poslovnog i privatnog života su zakonske odredbe¹⁶, europski semestar za usklađivanje politike¹⁷, fondovi EU-a i političke smjernice¹⁸. S obzirom da se okruženje vrlo brzo mijenja, potrebno je učiniti više.

žena: Stavovi žena i muškaraca". Gallupovo svjetsko istraživanje. (*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.), „Igra li dostupnost skrbi o djeci ulogu u zapošljavanju majki i razvoju djeteta? Iskustva Italije” (*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. 7. okvirni program, projekt Obitelji i društva.

¹⁴ Preporuka Komisije: Ulaganje u djecu: prekidanje kruga prikraćenosti (2013.) (*Investing in children: breaking the cycle of disadvantage* (2013) <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32013H0112>

¹⁵ Europska komisija (2015.), Osobe koje ostvaruju drugi prihod u kućanstvu i fiskalne politike u Europi (*Secondary earners and fiscal policies in Europe*).

¹⁶ Vidjeti Direktivu Vijeća 2010/18/EU od 8. ožujka 2010. o provedbi revidiranog Okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu koji su sklopili BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC te o stavljanju izvan snage Direktive 96/34/EZ (SL L 68, 18.3.2010.); Direktivu 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka) (SL L 204, 26.7.2006.); Direktivu Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) (SL L 348, 28.11.1992.), Direktivu Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL L 14, 20.1.1998.) i Prijedlog Komisije iz 2008. o reviziji Direktive 92/85/EEZ o zaštiti majčinstva (prethodno navedena).

¹⁷ Dodatne informacije mogu se pronaći na https://ec.europa.eu/info/strategy/european-semester_hr

¹⁸ Vijeće je još 1992. donijelo Preporuku o skrbi o djeci (92/241/EEZ, SL L 123, 8.5.1992.).

Kako bi se osuvremenio postojeći pravni okvir, Komisija predlaže direktivu o ravnoteži između poslovnog i privatnog života kojom bi se sačuvala postojeća prava i na njih nadogradila poboljšana i nova prava i za žene i muškarce. Prijedlogom se potpuno uvažava osobna sloboda radnika i obitelji, a države članice imaju pravo utvrditi više standarde kad to žele. Inicijativom se predlažu i nove mjere za jačanje provedbe Direktive o roditeljskom dopustu, s tim da prava prema toj Direktivi ostaju netaknuta.

Komisija predlaže i nezakonodavne mjere kojima će se rješavati problemi nedostatnih ili neodgovarajućih usluga skrbi o djeci te destimulativnih ekonomskih mjera zbog kojih osobe koje ostvaruju drugi prihod u kućanstvu ne traže zaposlenje. Cilj je pomoći državama članicama u provedbi nacionalnih reformi i promicati promjenu stavova na razini organizacija i društva.

Pokazalo se da je zakonodavstvo EU-a u velikoj mjeri bilo pokretač zakonodavnih promjena na području roditeljskog dopusta na nacionalnoj razini. Oslanjajući se na postojeću pravnu stečevinu i vodeći računa o opterećenju za poduzeća (osobito za MSP-ove), daljnji minimalni pravni zahtjevi u pogledu ravnoteže između poslovnog i privatnog života pomoći će u izgradnji ravnopravnih uvjeta za poduzeća i radnike. Samo se djelovanjem na razini EU-a mogu rješavati razlike među postojećim nacionalnim zakonskim odredbama, osigurati da države članice idu u istom smjeru i jačati ravnopravnost žena i muškaraca kad je riječ o mogućnostima na tržištu rada. Osvremenjivanjem pravne stečevine nastaje dodana vrijednost za EU, a to je osiguravanje minimalne razine zaštite građana EU-a, žena i muškaraca na cijelom području EU-a.

Kombinacija zakonodavnih i nezakonodavnih mjera čini suvremen politički okvir kojim se nastoji ostvariti sljedeće:

1. povećati sudjelovanje žena na tržištu rada i smanjiti rodno uvjetovane razlike, među ostalim u plaćama i mirovinama;
2. pružiti radnicima više mogućnosti i izbora za usklađivanje svojih profesionalnih obveza i obveza skrbi ažuriranjem i osuvremenjivanjem postojećeg pravnog i političkog okvira, vodeći osobito računa o ulozi muškaraca;
3. podupirati suvremene obiteljske politike u državama članicama, uključujući one kojima se rješavaju demografski i društveni problemi;
4. poboljšati usluge ustanova za skrb i ukinuti destimulativne ekonomske mjere zbog kojih osobe koje ostvaruju drugi prihod u kućanstvu ne traže zaposlenje.

U pripremi inicijative Komisija se oslanjala na sveobuhvatan proces savjetovanja i procjenu učinka potencijalnog skupa zakonodavnih i nezakonodavnih mjera. Komisija je provela savjetovanje u dvije faze s europskim socijalnim partnerima 2015. i 2016.¹⁹ Socijalni partneri

¹⁹ Od studenoga 2015. do siječnja 2016. socijalni partneri prvo su pozvani da iznesu svoje stavove o mogućem smjeru djelovanja EU-a. Druga faza savjetovanja trajala je od srpnja do rujna 2016. u kojoj su socijalni partneri iznijeli svoja stajališta o mogućim mjerama na razini EU-a.

nisu se mogli složiti da uđu u izravne pregovore o pitanjima postavljenima tijekom savjetovanja. Otvoreno javno savjetovanje provedeno je i da bi se dobio uvid u stavove građana i drugih dionika. Vijeće je provelo raspravu o ravnoteži između poslovnog i privatnog života u prosincu 2015., a Europski parlament donio je Izvješće o stvaranju uvjeta na tržištu rada koji pogoduju ravnoteži između privatnog i poslovnog života²⁰ i Rezoluciju o europskom stupu socijalnih prava²¹.

Uspješni rezultati ovise o predanosti mnogobrojnih sudionika, uključujući nacionalne vlade, regije, lokalne vlasti, socijalne partnere, poduzeća i zaposlenike. Posebno će socijalni dijalog imati ključnu ulogu u ostvarenju uspjeha u razvoju i provedbi inicijative za ravnotežu između poslovnog i privatnog života.

2. PRIORITETNA PODRUČJA DJELOVANJA

Ovom se inicijativom predlaže paket mjera koje se međusobno podupiru. Osim koristi za radnike i njihove obitelji kombinacijom pravnih i političkih mjera ostvarit će se koristi za poduzeća i društvo u cjelini.

U procjeni učinka koju je Komisija provela ispitani su procijenjeni troškovi i koristi predloženih mjera za pojedince i poduzeća – osobito mikropoduzeća – te društvo u cjelini u razdoblju 2015. – 2055. Analiza je pokazala da bi troškovi predloženih mjera rasli kratkoročno i srednjoročno, uglavnom zbog izgubljene proizvodnje, obrade prijava za posao i troškova zamjene radnika. Međutim, dugoročno bi taj paket donosio umjerene troškove poduzećima koji ne bi trebali biti pretjeran teret poslodavcima, uključujući mikropoduzeća²². S obzirom na to da bi se predložena kombinacija mjera trebala pozitivno odraziti na fiskalni položaj država članica, umjereni troškovi za poduzeća mogu se kompenzirati ciljanim intervencijama na nacionalnoj razini radi promicanja suvremene politike ravnoteže između poslovnog i privatnog života, ne ugrožavajući pritom konkurentnost poduzeća. Veće stope zaposlenosti također će pomoći u rješavanju izazova demografskog starenja i doprinijeti financijskoj stabilnosti država članica.

2.1. BOLJA STRUKTURA I RODNO URAVNOTEŽENO KORIŠTENJE DOPUSTA IZ OBITELJSKIH RAZLOGA I PRIMJENA FLEKSIBILNIH RADNIH UVJETA

Prema zakonodavstvu EU-a države članice obavezne su osigurati roditeljni i roditeljski dopust. Države članice mogu osigurati dodatne mjere za lakše postizanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života, povećanje sudjelovanja žena na tržištu rada i ravnopravnu raspodjelu obveza povezanih sa skrbi. Vrsta i sadržaj mjera koje poduzimaju države članice mogu se znatno razlikovati.

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

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

²² Radni dokument službi Komisije (procjena učinka) priložen Komunikaciji „Novi početak za potporu ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i skrbnika”.

Pravni okvir EU-a o ravnopravnosti žena i muškaraca u pogledu mogućnosti na tržištu rada, postupanja prema njima na radnom mjestu i radnih uvjeta ne pruža dovoljnu potporu zaposlenim roditeljima i skrbnicima, a predmetnim se zakonodavstvom ne potiče rodno uravnoteženo korištenje dostupnih prava²³.

Direktivom o roditeljskom dopustu²⁴ utvrđeno je individualno pravo na četiri mjeseca **roditeljskog dopusta** za svakog roditelja kako bi se o tom djetetu skrbili do osme godine života. Jedan je mjesec neprenosiv između roditelja, a Direktivom se ne predviđa obvezna novčana naknada. Stoga, roditeljski dopust uglavnom koriste osobe koje ostvaruju drugi prihod u kućanstvu (najčešće žene) te nema dovoljno poticaja za muškarce. Istraživanja su pokazala pozitivan utjecaj odgovarajuće naknade kad dopust koristi otac (drugi roditelj)²⁵ te vrijednost fleksibilnog korištenja (u dijelovima ili uz rad u nepunom radnom vremenu) i neprenosivosti dopusta između roditelja.

U predloženoj direktivi zadržani su temeljni elementi Direktive o roditeljskom dopustu te su zadržana postojeća prava, uključujući trajanje dopusta i individualno pravo za oba roditelja. Uvodi se plaćanje na razini plaćenog bolovanja i fleksibilnije korištenje roditeljskog dopusta, uključujući povećanje dobi djeteta do koje roditelj može koristiti roditeljski dopust, i to s osam na dvanaest godina. Četiri će mjeseca biti neprenosiva između roditelja. Na razini EU-a trenutačno ne postoje posebne odredbe o pravu na **očinski dopust**²⁶. Uvođenje takvog prava moglo bi imati velik utjecaj na podjelu odgovornosti u pogledu skrbi između žena i muškaraca. Uključenost očeva u skrb o djeci doprinosi većem životnom zadovoljstvu, fizičkom i mentalnom zdravlju očeva koji skrbe o djeci te boljim kognitivnim sposobnostima i ponašanju djece²⁷. Kod očeva koji koriste očinski dopust po rođenju djeteta vjerojatnije je da će sudjelovati u odgoju djeteta i kasnije koristiti svoja prava na roditeljski dopust. Predloženom direktivom o ravnoteži između poslovnog i privatnog života uvodi se 10 dana očinskog dopusta plaćenog na razini bolovanja.

²³ Vidjeti na primjer: OECD (2016.), „Podjela odgovornosti – njemački put prema pravom partnerstvu u obitelji i poslu” (*Dare to Share – Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf*). <http://dx.doi.org/10.1787/9789264263420-de>; „Uloga muškaraca u rodnoj ravnopravnosti – europske strategije i spoznaje (Studija GU-a JUST iz prosinca 2012.)” (*The role of men in gender Equality – European strategies and insights*)

²⁴ Direktiva Vijeća 2010/18/EU.

²⁵ Vidjeti na primjer: Castro-García, C. & Pazos-Moran, M. (2016.), „Politika roditeljskog dopusta i rodna ravnopravnost u Europi” (*Parental leave policy and gender equality in Europe*). *Feminist Economics*, 22 (3); Duvander, A-Z & Johansson, M. (2012.), „Kakvi su učinci reformi kojima se promiče korištenje očinskog dopusta?” (*What are the effects of reforms promoting fathers' parental leave use?*) *Journal of European Social Policy*, 22 (3).

²⁶ S iznimkom odredbi Direktive 2006/54/EZ o zaštiti od otpuštanja kada takav dopust postoji u državama članicama.

²⁷ Huerta, M. et al. (2013.), „Očinski dopust, uključenost očeva i razvoj djeteta: Jesu li povezani? Podaci iz četiri zemlje OECD-a” (*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.), „Očinski dopust: Gdje su očevo?” (*Parental Leave: Where are the Fathers?*) Sažetak politike 3/2016.

Nepostojanje odgovarajućeg dopusta za **skrb o drugim funkcionalno ovisnim članovima obitelji** dodatno povećava neravnopravnu raspodjelu odgovornosti za skrb²⁸. Na razini EU-a ne postoje minimalni standardi za radnike s funkcionalno ovisnim članovima obitelji, osim ograničenog prava na temelju Direktive o roditeljskom dopustu na odsutnost s posla zbog više sile, tj. zbog hitnih i nepredviđenih obiteljskih razloga²⁹. Predloženom se direktivom uvodi takvo individualno pravo od pet dana godišnje plaćenih na razini bolovanja, a svrha je bolje usklađivanje poslovnih obveza i obveza skrbi te zadržavanje nadarenih zaposlenika, osobito žena, na tržištu rada.

Zakonodavstvom EU-a osigurava se **zaštita od otpuštanja i od nepovoljnog postupanja** s pomoću Direktive o roditeljskom dopustu³⁰, Direktive o radu u nepunom radnom vremenu³¹, Direktive o ravnopravnosti spolova³², Direktive o jednakom postupanju prema muškarcima i ženama koji su samozaposleni³³ i Direktive o roditeljskom dopustu. Ta je zaštita potkrijepljena sudskom praksom Suda Europske unije. Još uvijek se u mnogim državama članicama bilježi nepovoljno postupanje prema radnicama kad zatrudne te prema ženama i muškarcima koji planiraju koristiti dopust³⁴. Stoga je potrebno postići bolju informiranost radnika i dati im potporu u ostvarivanju prava kako bi se zajamčilo da ih mogu učinkovitije provoditi na nacionalnoj razini³⁵.

Ako postoje **fleksibilni radni uvjeti**, manje je vjerojatno da će radnici prihvatiti posao za koji su prekvalificirani i u kojem ne ostvaruju svoj puni profesionalni potencijal ili da će napustiti tržište rada kad se moraju skrbiti o nekome³⁶. Unatoč novim trendovima u svijetu rada i tehnološkom napretku, većina zaposlenika u Europi još uvijek ima fiksno radno vrijeme te se ne koriste fleksibilnim radnim uvjetima kao što su rad na daljinu, fleksibilno radno vrijeme i skraćeno radno vrijeme (rad u nepunom radnom vremenu). Predloženom se direktivom upotpunjuje postojeća pravna stečevina EU-a, odnosno direktive o roditeljskom dopustu i o radu u nepunom radnom vremenu, uvođenjem prava da radnici zatraže fleksibilne radne uvjete ako imaju djecu ili druge funkcionalno ovisne članove obitelji. Na taj će se način

²⁸ Radno sposobnim osobama koje se moraju skrbiti o nekome teško je uskladiti zaposlenje i obveze skrbi, te se stoga često odlučuju smanjiti broj radnih sati ili napustiti plaćeni posao. Nadalje, pružanje skrbi može uzrokovati iscrpljenost i stres. OECD (2011.), „Trebate pomoć? Pružanje i plaćanje dugotrajne skrbi” (*Help Wanted? Providing and Paying for Long-Term Care*). OECD Health Policy Studies.

²⁹ Klauzula 7. Direktive 2010/18/EU kojom se utvrđuju pravila o odsutnosti s posla zbog više sile.

³⁰ Direktiva Vijeća 92/85/EEZ.

³¹ Direktiva Vijeća 97/81/EZ.

³² Direktiva 2006/54/EZ.

³³ Direktiva 2010/41/EU.

³⁴ Equinet (2016.), „Odgovori Radne skupine za rodnu ravnopravnost o rodno uvjetovanoj diskriminaciji” (*Responses from Gender Equality Working Group on Gender-Related Discrimination*); Europska mreža pravnih stručnjaka u području rodne ravnopravnosti (2012.), „Borba protiv diskriminacije na osnovi trudnoće, majčinstva i roditeljstva” (*Fighting Discrimination on the Grounds of Pregnancy, Maternity and Parenthood*); UK Equality and Human Rights Commission (2016.), „Diskriminacija i nepovoljan položaj na osnovi trudnoće i majčinstva” (*Pregnancy and Maternity-Related Discrimination and Disadvantage*).

³⁵ Komisija će prije svega podupirati provedbu postojeće Direktive 92/85/EEZ (Direktiva o roditeljskom dopustu).

³⁶ Plantenga, J., Remery, C. i Stručna skupina EU-a o rodnom pitanjima i zapošljavanju (2010.), „Fleksibilno radno vrijeme i rodna ravnopravnost” (*Flexible working time arrangements and gender equality*). Komparativni pregled 30 europskih zemalja.

pridonijeti postizanju ravnoteže između poslovnog i privatnog života radnika, što će imati pozitivan utjecaj na sudjelovanje žena na tržištu rada³⁷.

Komisija će poduzeti mjere navedene u nastavku.

ZAKONODAVNE MJERE

- Predložit će **direktivu** kojom se unaprjeđuje ravnoteža između poslovnog i privatnog života roditelja i skrbnika te koja je nadogradnja postojećih prava, osobito onih iz Direktive o roditeljskom dopustu. Predlažu se sljedeća nova prava:
 - mogućnost fleksibilnog korištenja (u dijelovima ili uz rad u nepunom radnom vremenu) prava na četiri mjeseca roditeljskog dopusta plaćenog na razini bolovanja; pravo na četiri mjeseca dopusta može se koristiti do navršenih 12 godina djeteta i neprenosivo je između roditelja;
 - pravo na 10 radnih dana očinskog dopusta po rođenju djeteta, plaćenih na razini bolovanja;
 - pravo na pet dana dopusta godišnje po radniku, plaćenih na razini bolovanja, radi skrbi o teško bolesnim ili funkcionalno ovisnim članovima obitelji;
 - pravo da roditelji djece mlađe od 12 godina i radnici koji imaju obveze skrbi zatraže fleksibilne radne uvjete.

NEZAKONODAVNE MJERE

1. Nastavit će **pratiti prijenos zakonodavstva EU-a** i prema potrebi pokretati postupke zbog povrede obveza. Osigurat će bolju provedbu zakonodavstva i **promicati sukladnost**, osobito sljedećim mjerama:
 - u okviru Programa o pravima, jednakosti i građanstvu pružat će se financijska potpora (trans)nacionalnim projektima usmjerenima na bolju provedbu prava EU-a o ravnoteži između poslovnog i privatnog života, uključujući informativne kampanje;
 - posebnom **studijom** o provedbi zaštite od otpuštanja i nepovoljnog postupanja koju će provesti Europska mreža pravnih stručnjaka za rodnu ravnopravnost kako bi se procijenila situacija u državama članicama;
 - organizacijom seminara, u suradnji s Europskom mrežom tijela za ravnopravnost

³⁷ Za promicanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života važno je da fleksibilnost bude prilagođena zaposleniku, tj. da zaposlenici mogu zadržati kontrolu nad nekim dimenzijama zaposlenja kao što je radno vrijeme. Vidjeti na primjer: Eurofound (2015.), „Politike za unaprjeđivanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života” (*Policies to improve work-life balance*). <https://www.eurofound.europa.eu/hr/observatories/eurwork/articles/working-conditions-industrial-relations/policies-to-improve-work-life-balance-0>

(EQUINET), o **aktivnostima izgradnje kapaciteta** tijela za ravnopravnost i ostalih tijela koja prate tržište rada (Mreža inspektorata rada, SLIC) u državama članicama, s naglaskom na zaštitu od otpuštanja.

2. Nastavit će **pratiti strukturu i rodno uravnoteženo korištenje dopusta iz obiteljskih razloga i primjenu fleksibilnih radnih uvjeta** u okviru europskog semestra te u godišnjem izvješću o rodnoj ravnopravnosti.

3. **Unaprijedit će prikupljanje podataka na razini EU-a** koje provodi Eurostat o tome koliko žene i muškarci koriste dopuste iz obiteljskih razloga i fleksibilne radne uvjete, u suradnji s odborima za politiku zapošljavanja (Odborom za socijalnu zaštitu i Odborom za zapošljavanje) te u koordinaciji s Europskim institutom za rodnu ravnopravnost (EIGE).

4. Osigurat će financijska sredstva:

– u okviru Programa za zapošljavanje i socijalne inovacije (EaSI) za **financiranje novih pilot-projekata** s pomoću kojih će poslodavci razvijati **inovativne oblike rada** kao što su dopusti iz obiteljskih razloga i fleksibilni radni uvjeti (upotrebom postojećih resursa);

– osigurat će, zajedno s državama članicama, da **Europski socijalni fond i ostali strukturni i investicijski fondovi** na odgovarajući način podupiru **mjere za postizanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života**.

5. Razmjenjivat će **najbolje prakse** sa socijalnim partnerima i državama članicama putem seminara u okviru Programa uzajamnog učenja o sljedećim temama:

- rodno uravnoteženo korištenje dopusta iz obiteljskih razloga i fleksibilnih radnih uvjeta,
- inicijative kao što su oznake i certifikati za poslodavce koji se ističu u praksama za postizanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života,
- bezbolan prijelaz između različitih vrsta dopusta i zaposlenja (npr. osiguravanje mjesta za dojenje na radnom mjestu),
- uračunavanje dopusta iz obiteljskih razloga u razdoblja mirovinskog staža.

2.2. POBOLJŠANJE KVALITETE, CJENOVNE PRISTUPAČNOSTI I DOSTUPNOSTI SKRBI O DJECI I DUGOTRAJNE SKRBI

U 25 država članica potražnja za mjestom u ustanovama za skrb o djeci veća je od raspoloživih kapaciteta, posebno za djecu mlađu od tri godine³⁸. Nedostatak usluga

³⁸ Eurydice (2014.), „Sažetak politike o predškolskom obrazovanju i skrbi” (*Policy Brief Early Childhood Education and Care*).

organizirane skrbi o djeci te o ostalim funkcionalno ovisnim članovima obitelji može prisiliti osobe koje se moraju skrbiti o nekome, osobito žene, da smanje broj radnih sati ili napuste tržište rada. Iako je EU 2002. postavio ciljeve iz Barcelone za unaprjeđenje organizirane skrbi o djeci do 2010.³⁹, većina država članica još uvijek ih nije ostvarila. Prosjek u EU-u je za 3 postotna boda niži od zadanog cilja od 33 % za djecu do tri godine starosti i za 7 postotnih bodova niži od cilja od 90 % za djecu od tri godine do školskog uzrasta⁴⁰.

U mnogim je slučajevima pravo na predškolsko obrazovanje djece i skrb ograničeno na roditelje koje rade u nepunom radnom vremenu. Školski raspored i školski praznici često su u raskoraku sa zaposlenjem roditelja u punom radnom vremenu⁴¹.

S povećanjem dostupnosti predškolskog obrazovanja i skrbi, izvanškolske skrbi te usluga dugotrajne skrbi (uključujući usluge koje se pružaju u domu osobe) za funkcionalno ovisne osobe povećat će se i mogućnosti žena da se zaposle ili nastave raditi. To će ujedno imati pozitivan utjecaj na razvoj djece i pomoći u smanjivanju rizika od siromaštva i socijalne isključenosti kod djece⁴². Opće je prihvaćeno da je ulaganje u predškolsko obrazovanje i kvalitetnu skrb učinkovito društveno ulaganje kojim se ublažavaju nejednakost i poteškoće s kojima se suočavaju djeca u nepovoljnom položaju⁴³. Ulaganje u sektor skrbi ima i važan potencijal za otvaranje radnih mjesta⁴⁴. Osim učinaka na zapošljavanje povećanje usluga dugotrajne skrbi može pozitivno utjecati na dobrobit i zdravlje skrbnika i osoba koje su o njima funkcionalno ovisne te smanjiti fizičko i psihološko opterećenje povezano sa skrbi o starijima koje je sa starenjem stanovništva sve izraženije⁴⁵.

Kako bi se roditeljima omogućilo zapošljavanje, treba uzeti u obzir broj dostupnih mjesta, a uz to i kvalitetu, dostupnost te cjenovnu pristupačnost usluga (nedostatni kapaciteti, regionalne razlike, udaljenost, radno vrijeme, kriteriji za upis). Skrb o djeci treba biti

³⁹ Zaključci predsjedništva sa sastanka Europskog vijeća u Barceloni, ožujak 2002. http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/71025.pdf

⁴⁰ Ne postoje mjerila na razini EU-a u područjima izvanškolske skrbi i usluga dugotrajne skrbi.

⁴¹ Time se još više ističe važnost izvanškolskih usluga. One obuhvaćaju niz aktivnosti za djecu u predškoli i osnovnoj školi prije početka nastave, tijekom odmora za ručak i nakon nastave, te za vrijeme školskih praznika. Utvrđivanje svega što se nudi u izvanškolskim uslugama vrlo je složeno, ali se čini da postoji prilično velika raznolikost u tim uslugama – što je djelomice rezultat razlika u obrazovnim sustavima. Prikupljanje detaljnijih i usklađenijih podataka o izvanškolskim uslugama moglo bi biti vrlo korisno za praćenje i ocjenu pružanja tih usluga. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130910_egge_out_of_school_en.pdf

⁴² Procjenjuje se da je 2015. godine 26,9 % djece u EU-28 bilo izloženo riziku od siromaštva i socijalne isključenosti. Eurostat (2017.), http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Children_at_risk_of_poverty_or_social_exclusion

⁴³ Preporuka Komisije: Ulaganje u djecu: prekidanje kruga prikraćenosti (2013.) (*Investing in children: breaking the cycle of disadvantage*) <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32013H0112>

⁴⁴ Međunarodna konfederacija sindikata (2016.), „Ulaganje u ekonomiju skrbi” (*Investing in the Care Economy*). <https://www.ituc-csi.org/investing-in-the-care-economy-a>

⁴⁵ Europska mreža za socijalnu politiku (2016.), „Mjere ravnoteže između poslovnog i privatnog života za radno sposobno stanovništvo u Europi s funkcionalno ovisnim članovima obitelji – Objedinjeno izvješće” (*Work-life balance measures for persons of working age with dependent relatives in Europe – Synthesis report*).

povezana s ostalim socijalnim uslugama⁴⁶, kao što su zdravstvena skrb i službe za zapošljavanje kako bi se lakše doprlo do obitelji i djece u nepovoljnom položaju⁴⁷.

Ravnopravnost žena i muškaraca, uključujući usklađivanje poslovnog i obiteljskog života te poboljšani pristup kvalitetnim socijalnim uslugama prioritet je ulaganja Europskog socijalnog fonda⁴⁸. U okviru Europskog socijalnog fonda, Europskog fonda za regionalni razvoj⁴⁹ i Europskog fonda za strateška ulaganja⁵⁰ državama članicama osigurane su mogućnosti za unaprjeđenje njihove infrastrukture za socijalnu skrb i skrb o djeci te za ujednačavanje razina skrbi. Te bi fondove trebalo iskoristiti za potporu u osiguravanju dostupnih, cjenovno pristupačnih i kvalitetnih usluga organizirane skrbi. Pristup temeljnim uslugama moguć je i u okviru Europskog poljoprivrednog fonda za ruralni razvoj⁵¹ te Europskog fonda za pomorstvo i ribarstvo⁵² pa se i oni mogu dodatno upotrebljavati.

Europski semestar ključni je instrument kojim EU rješava ekonomske izazove s kojima se Europa suočava, uključujući osiguravanje dostupnih usluga skrbi koje pogoduju zapošljavanju roditelja i ostalih koji se moraju skrbiti za funkcionalno ovisne članove obitelji. Taj dijalog o politikama važan je sam po sebi, a ujedno osigurava informacije koje su temelj odlučivanja o financiranju EU-a.

Komisija će poduzeti mjere navedene u nastavku.

NEZAKONODAVNE MJERE

6. Usmjeravanje i praćenje

- **Nastavak davanja smjernica državama članicama o dostupnim uslugama skrbi koje pogoduju zapošljavanju** i praćenje osiguravanja tih usluga, što će Komisija provoditi u okviru europskog semestra i godišnjeg izvješća o rodnoj ravnopravnosti.
- Nastavak potpore državama članicama u osiguravanju kvalitetnog predškolskog obrazovanja i skrbi te povećanje aktivnosti kako bi im se pomoglo da uče jedne od drugih i utvrde najučinkovitije mjere.

⁴⁶ OECD (2016.), „Tko se koristi uslugama skrbi o djeci? Osnovne informacije o nejednakostima u korištenju formalnog predškolskog obrazovanja i skrbi kod male djece” (*Who uses childcare? Background brief on inequalities in the use of formal early childhood education and care (ECEC) among very young children*). http://www.oecd.org/els/family/Who_uses_childcare-Background_under_inequalities_formal_ECEC.pdf

⁴⁷ Potrebno je i informiranje roditelja o tome koliko su kvalitetno predškolsko obrazovanje i skrb korisni za zdravlje djece te njihov opći i kognitivni razvoj.

⁴⁸ 1,5 milijardi EUR dodijeljeno je prioritetu ulaganja „ravnopravnost žena i muškaraca” koji je širi cilj od ravnoteže između poslovnog i privatnog života.

⁴⁹ Iz Europskog fonda za regionalni razvoj podupiru se ulaganja u infrastrukturu za predškolsko obrazovanje i skrb u iznosu od 1,3 milijarde EUR u programskom razdoblju 2014. – 2020.

⁵⁰ Iz Europskog fonda za strateška ulaganja mogu se dobiti sredstva za financiranje infrastrukturnih i inovativnih projekata, kao i malih i srednjih poduzeća (MSP-ovi). Privatne usluge skrbi mogle bi se financirati u okviru te zadnje kategorije, tj. „komponente za MSP-ove”.

⁵¹ U okviru Europskog poljoprivrednog fonda za ruralni razvoj mogu se podupirati ulaganja u temeljne usluge, uključujući ustanove za skrb o djeci i ustanove za skrb o starijim osobama.

⁵² Za usluge skrbi može se dobiti potpora i iz Europskog fonda za pomorstvo i ribarstvo u okviru mjera lokalnog razvoja koje provode zajednice (lokalne akcijske skupine u ribarstvu).

7. Ciljevi i prikupljanje podataka

- **Revizija** postojećeg cilja za obrazovanje i osposobljavanje do 2020. u pogledu predškolskog obrazovanja i skrbi.
- **Unaprjeđenje prikupljanja podataka na razini EU-a** o dostupnosti, cjenovnoj pristupačnosti i kvaliteti usluga skrbi, osobito o organiziranim uslugama dugotrajne i izvanškolske skrbi, s namjerom da se istraže mogućnosti izrade mjerila na razini EU-a.

8. Osiguravanje financijskih sredstava

- Razvoj prilagođenog pristupa s državama članicama kako bi se potaklo korištenje **Europskog fonda za strateška ulaganja** za financiranje socijalne infrastrukture, osobito usluga skrbi o djeci i dugotrajne skrbi, uključujući u okviru **javno-privatnih partnerstava**.
- **Nastavak rada na osiguravanju dostupnih, cjenovno pristupačnih i kvalitetnih usluga skrbi o djeci, izvanškolske skrbi i usluga dugotrajne skrbi**, među ostalim uz **potporu** iz Europskog socijalnog fonda i **Europskog fonda za regionalni razvoj**. Uzimajući u obzir specifične preporuke za pojedinu zemlju i u slučaju da nije odvojeno dovoljno sredstava za rješavanje nedostataka utvrđenih u europskom semestru, **od država članica će se tražiti da revidiraju programiranje u okviru Europskih strukturnih i investicijskih fondova**⁵³.
- Ispitivanje potencijala rješavanja tih pitanja tijekom pripreme **EU-ovih programa financiranja nakon 2020.**, osobito na temelju iskustava iz pripremnog djelovanja u tom području.

2.3. DESTIMULATIVNE EKONOMSKE MJERE ZBOG KOJIH RODITELJI I SKRBNICI NE RADE

Porezni sustavi i sustavi naknada u državama članicama razlikuju se u pogledu mjera kojima se stimuliraju, odnosno odvrćaju osobe koje ostvaruju drugi prihod u kućanstvu da se zaposle ili rade više sati. Primjeri su tih mjera sustavi zajedničkog oporezivanja, prenosive porezne olakšice ili porezni odbici za kućanstva s jednim hraniteljem. Diljem EU-a uglavnom su žene one koje ostvaruju drugi prihod u kućanstvu (ili one koje zarađuju manje od partnera). U manjem broju zemalja postoje značajni odbici za neposredne izdatke za skrb o djeci u

⁵³ Europski strukturni i investicijski fondovi obuhvaćaju ESF, ERDF, EARD, EMFF i Kohezijski fond.

obliku poreznih olakšica ili drugim oblicima⁵⁴. Među osobama koje ostvaruju drugi prihod u kućanstvu, rizik od isključenosti s tržišta rada najveći je kod žena s malom djecom⁵⁵.

Cilj je ove inicijative pomoći državama članicama u dokidanju destimulativnih ekonomskih mjera koje koče sudjelovanje žena na tržištu rada i pogoršavaju njihov položaj na tom tržištu.

Komisija će poduzeti mjere navedene u nastavku.

NEZAKONODAVNE MJERE

9. Usmjeravanje i praćenje

- I dalje će se **utvrđivati prepreke specifične za pojedine zemlje** koje su rezultat poreznog sustava i sustava naknada, pratiti napredak u uklanjanju tih prepreka, osobito u okviru usklađivanja politika tijekom europskog semestra, te će **Komisija u odgovarajućem obliku davati svoje smjernice**.
- **Razmjena najboljih praksi** sa socijalnim partnerima i državama članicama putem seminara u okviru Programa uzajamnog učenja o ekonomskim mjerama kojima se stimuliraju, odnosno odvrćaju osobe koje ostvaruju drugi prihod u kućanstvu da se zaposle (ili rade više sati).

10. Unaprjeđenje prikupljanja podataka na razini EU-a o destimulativnim ekonomskim mjerama za osobe koje ostvaruju drugi prihod; u okviru europskog semestra razvoj i upotreba mjerila na razini EU-a u pogledu destimulativnih mjera koje su rezultat poreznih sustava i sustava naknada, a odnose se na osobe koje ostvaruju drugi prihod.

3. ZAKLJUČAK – DALJNI KORACI

Mogućnost postizanja ravnoteže između obiteljskog života i profesionalnih obveza, kao i osiguravanje jednakih mogućnosti za žene i muškarce na radnom mjestu i u vlastitom domu, trebale bi biti odlike europskog načina života u 21. stoljeću. Zakonodavstvo i politike na razini EU-a i nacionalnoj razini trebali bi biti takvi da se radnicima omogući lakše usklađivanje poslovnih i obiteljskih obveza, a poduzećima zadržavanje nadarenih zaposlenika. Nadalje, trebali bi biti usmjereni na fleksibilnost poslodavaca i zaposlenika, jednake mogućnosti, ostvarivanje gospodarskog rasta i dobrobiti za društvo u cjelini, uključujući djecu i osobe ovisne o skrbi unutar obitelji.

⁵⁴ Bettio, F., Verashchagina, A. i stručna skupina EU-a o rodnim pitanjima i zapošljavanju (2009.), „Fiskalni sustav i zaposlenost žena u Europi” (*Fiscal system and female employment in Europe*). <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5545&langId=en>

⁵⁵ Europska komisija (2015.), Osobe koje ostvaruju drugi prihod u kućanstvu i fiskalne politike u Europi (*Secondary earners and fiscal policies in Europe*). http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/150511_secondary_earners_en.pdf

Taj ambiciozni paket sadržava širok raspon zakonodavnih i političkih mjera koje se međusobno dopunjuju, a cilj im je osuvremeniti način kreiranja politika za postizanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života te donijeti mjere kojima će se unaprijediti svakodnevni život mnogih roditelja i skrbnika.

Jedan je od ključnih ciljeva inicijative poboljšati postojeću strukturu roditeljskog dopusta tako što će se novim mjerama u pogledu plaćanja, fleksibilnosti i neprenosivosti olakšati da ga koriste i žene i muškarci. Nadalje, uvođenjem dopusta za skrbnike i očinskog dopusta omogućit će se lakše postizanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života. Promiču se i fleksibilni radni uvjeti, a nezakonodavne mjere usmjerene su na osiguravanje opsežnijih i boljih usluga skrbi, što je jedna od ključnih sastavnica inicijative za postizanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života. Kao potpora tim aktivnostima mobilizirat će se financijski instrumenti, a tamo gdje je to primjereno, postojeća sredstva iz EU-ova proračuna preusmjerit će se na prioriteta ulaganja kojima se doprinosi provedbi inicijative.

Komisija će raditi na podizanju političke svijesti o tome koliko je politika u području ravnoteže između poslovnog i privatnog života važna za radna mjesta i rast u Europi te će i dalje surađivati s državama članicama u izradi politika ravnoteže između poslovnog i privatnog života koje najbolje odgovaraju pojedinom nacionalnom kontekstu. Komisija će pomno pratiti politike ravnoteže između poslovnog i privatnog života u državama članicama. Redovitim praćenjem utvrđenih pokazatelja za te politike dobivat će se povratne informacije koje će biti temelj za pripremu europskog semestra i izradu politika rodne ravnopravnosti na razini EU-a i nacionalnoj razini.

Za uspjeh inicijative bit će potrebno zalaganje svih dionika. Komisija poziva Europski parlament i Vijeće, Europski gospodarski i socijalni odbor te Odbor regija da podrže ovu Komunikaciju i pruže aktivnu potporu njezinoj provedbi u bliskoj suradnji sa socijalnim partnerima i ostalim važnim dionicima na europskoj, nacionalnoj i lokalnoj razini. Suzakonodavci se pozivaju na brzo postizanje dogovora o zakonodavnim mjerama predloženima u paketu. Komisija poziva države članice, socijalne partnere i sve relevantne sudionike da ulože dodatni trud u izradu politika za postizanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života te tako doprinesu dobrobiti našeg europskog društva.