



Briselē, 26.4.2017.
COM(2017) 252 final

**KOMISIJAS PAZIŅOJUMS EIROPAS PARLAMENTAM, PADOMEI, EIROPAS
EKONOMIKAS UN SOCIĀLO LIETU KOMITEJAI UN REĢIONU KOMITEJAI**

**INICIATĪVA STRĀDĀJOŠO VECĀKU UN APRŪPĒTĀJU DARBA UN PRIVĀTĀS
DZĪVES LĪDZSVARA ATBALSTAM**

1. IEVADS

Visā Eiropas Savienībā sievietes joprojām ir nepietiekami pārstāvētas darba tirgū. Ekonomiskie zaudējumi, kas dzimumu atšķirību dēļ radušies nodarbinātības jomā, lēšami ap EUR 370 miljardiem gadā¹. Sievietes arvien vairāk ir augsti kvalificētas, Eiropā universitātes beidz vairāk sieviešu nekā vīriešu, taču daļa sieviešu, uzņemoties vecāku rūpes vai piederīgo aprūpēšanas pienākumus, aiziet no darba tirgus. Pašreizējās rīcībpolitikas pietiekami nenodrošina vienlīdzīgas iespējas, kas ļautu tēviem un mātēm kopīgi rūpēties par bērnu – un visas sabiedrības – labklājību.

Tajā pašā laikā darbaspēks Eiropas Savienībā samazinās, iedzīvotāji noveco un demogrāfiskā līkne joprojām liek domāt par problēmas risināšanu. Tas, ka sievietes darba tirgū ir mazāk pārstāvētas, ir saistīts ar joprojām pastāvošajām vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībām un aizvien lielākajām pensiju atšķirībām, kas nereti noved pie sociālās atstumtības un lielāka nabadzības riska.

Rīcība šajā jomā liek uzdot jautājumu ne vien par taisnīgu attieksmi, dzimumu līdztiesību un prasmju optimālu izmantojumu, bet arī par valstu fiskālo stabilitāti. Tā ir gan sociāla, gan ekonomiska nepieciešamība.

Šī iniciatīva ir izstrādāta, lai stātos pretī minētajiem izaicinājumiem. Iniciatīvā Komisija ir ierosinājusi vērīgu leģislatīvu un neleģislatīvu pasākumu kopumu, kura mērķis ir modernizēt pašreizējo Eiropas Savienības tiesisko un politisko regulējumu, lai tādā veidā uzlabotu to sieviešu un vīriešu darba un privātās dzīves līdzsvaru, kuri uzņēmušies aprūpes pienākumus, un sekmētu atvaļinājuma tiesību vienlīdzīgāku izmantošanu un elastīgāku darba režīmu. Patlaban spēkā esošais ES tiesiskais regulējums attiecībā uz dažādiem atvaļinājumiem ģimenes apstākļu dēļ un elastīgu darba režīmu tika izstrādāts 90. gados². Tagad, kad pagājuši vairāk nekā divdesmit gadi, mums jāizdara secinājumi no gūtās pieredzes, jāsaprot, kāpēc gūtie panākumi attiecībā uz vienlīdzīgu attieksmi pret sievietēm un vīriešiem darba tirgū ir mazāki, nekā plānots, un tajā pašā laikā jānodrošina, lai šis regulējums atbilstu jauniem darba organizācijas modeļiem un nākotnes tendencēm.

Šī iniciatīva ne vien sniedz risinājumu attiecībā uz sieviešu nepietiekamu pārstāvību darba tirgū un, veidojot mūsdienīgu rīcībpolitiku darba un privātās dzīves līdzsvarošanai, atbalsta šo sieviešu karjeras virzību, bet arī palīdz sasniegt Līgumā noteiktos mērķus, proti, sievietēm un vīriešiem nodrošināt vienlīdzīgas iespējas darba tirgū un vienlīdzīgu attieksmi pret sevi darbā. Tā arī palīdz darba devējiem paturēt darbā darbiniekus, uzlabot darba ņēmēju motivāciju un darba ražīgumu, samazināt darba kavējumus un lieki netērēt talanta potenciālu. Ieguvums uzņēmumiem būs lielāks talantu fonds un daudzveidīgāks darbaspēks.

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

² Maternitātes atvaļinājuma direktīva (Direktīva 92/85) tika pieņemta 1992. gadā un kopš tā laika nav grozīta. Vecāku atvaļinājuma direktīva sākotnēji tika pieņemta 1996. gadā, bet 2010. gadā tajā daļēji tika grozīti būtiski noteikumi un veikti uzlabojumi.

Mūsdienīga rīcībpolitika darba un privātās dzīves līdzsvarošanā palīdzēs paaugstināt nodarbinātības līmeni un samazināt nabadzību un sociālo atstumtību atbilstoši stratēģijas "Eiropa 2020" mērķos atspoguļotajām ES prioritātēm un Komisijas prioritātēm nodarbinātības un izaugsmes jomā, kuras izklāstītas priekšsēdētāja Junkera politikas pamatnostādņēs.

Šī iniciatīva, kas ir viens no svarīgākajiem Eiropas sociālo tiesību pīlāra koncepcijas īstenošanā sasniedzamajiem rezultātiem, stiprina Savienības sociālo dimensiju³. Tā ir arī daļa no pasākumiem, kurus Komisija paredzējusi īstenot saistībā ar dokumentu "Stratēģiskā iesaiste dzimumu līdztiesības jomā 2016.–2019. gadam" un kuri noteikti ANO ilgtspējīgas attīstības mērķī Nr. 5 par dzimumu līdztiesību.

Šī iniciatīva ir tapusi pēc tam, kad 2015. gadā tika atsaukts Komisijas priekšlikums pārskatīt Direktīvu 92/85/EEK attiecībā uz maternitātes aizsardzību, pēc kā Komisija apņēmas iesniegt jaunu iniciatīvu, kas uzlabotu strādājošo vecāku un aprūpētāju dzīvi plašākā perspektīvā.

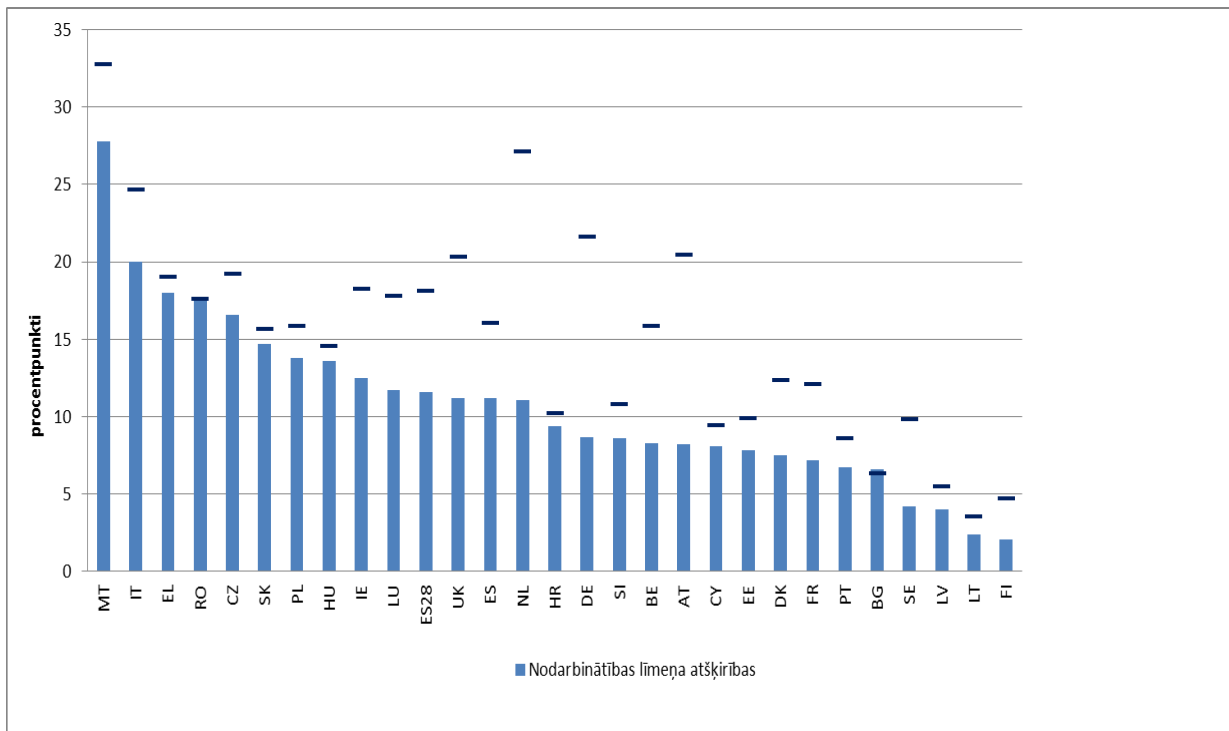
1.1. EKONOMISKAIS UN SOCIĀLAIS KONTEKSTS: PAŠREIZĒJĀS PROBLĒMAS

Lai gan visā Eiropas Savienībā sievietes arvien vairāk ir augsti kvalificētas un viņu izglītības līmenis ir pat augstāks nekā vīriešiem⁴, darba tirgū salīdzinājumā ar vīriešiem viņas joprojām nav pietiekami pārstāvētas un līdz ar to zemāks ir arī viņu ekonomiskās neatkarības līmenis. ES 2015. gadā vidējais 20–64 gadus vecu sieviešu nodarbinātības līmenis bija 64,3 %, bet vīriešiem tas bija 75,9 % (par 11,6 procentpunktiem vairāk); attiecībā uz pilna laika darbu atšķirība vidēji ir 18,1 procentpunkti, turklāt vērā jāņem arī tas, ka sievietes biežāk strādā nepilna laika darbu.

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

⁴ 2015. gadā 43,4 % sieviešu (vecumā no 30 līdz 34 gadiem) bija ieguvušas terciāro vai pat augstāka līmeņa izglītību, kamēr vīriešiem šis rādītājs bija 34 %. Ja vien nav norādīts cits avots, statistikas datus sniedzis Eurostat.

1. attēls. Sieviešu un vīriešu nodarbinātības līmeņa atšķirības (vecuma grupā no 20 līdz 64 gadiem) un pilnslodzes ekvivalenta nodarbinātības līmenis, 2015. gads



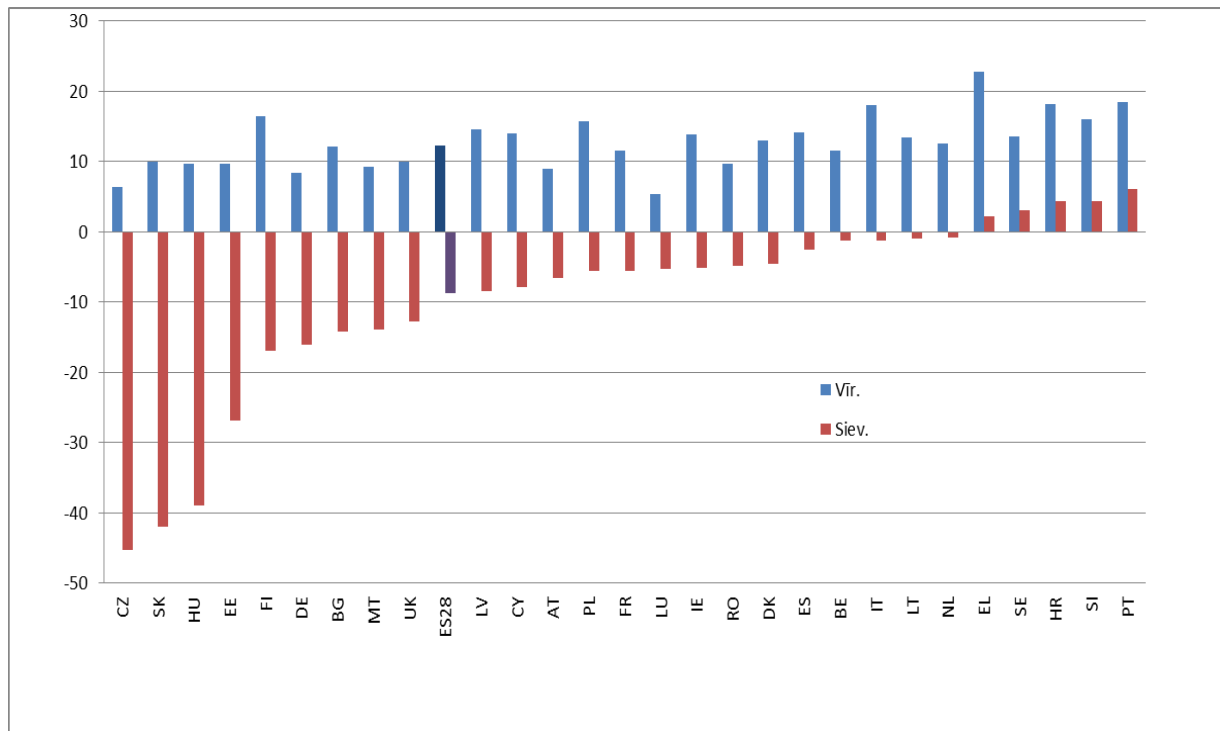
Avots: Eurostat, ESAO

Viens no galvenajiem faktoriem, kas noteicis atšķirīgo nodarbinātības līmeni, ir nevienlīdzīgais aprūpes pienākumu sadalījums sieviešu un vīriešu starpā. Vīriešu un sieviešu nodarbinātības atšķirība ievērojami palielinās, tiklīdz ir runa par ģimenēm ar bērniem, un tas atspoguļo sarežģītumus, ar kuriem sastopas sievietes, kas mēģina apvienot bērnu audzināšanas un aprūpes pienākumus ar algotu darbu. Vidējais nodarbinātības līmenis 2015. gadā sievietēm, kurām ir viens bērns vecumā līdz sešiem gadiem, bija par 8,8 procentpunktiem zemāks nekā sievietēm, kurām nav mazu bērnu, un dažās dalībvalstīs šī atšķirība pat pārsniedz 30 procentpunktus⁵. Turpretī vīriešiem vecāka statuss nodarbinātības līmeni ietekmē gluži pretēji: vīriešiem ar bērniem tas bija par 12 procentpunktiem augstāks nekā bezbērnu vīriešiem un dažās valstīs šī atšķirība bija pat 18 procentpunkti. Daudzi vīrieši norādījuši, ka vēlētos strādāt mazāk par faktiskajām darba stundām, jo darbs traucē ģimenes dzīvei. Dažās valstīs vairāk nekā 25 % ekonomiski neaktīvu sieviešu šāds statuss ir tieši

⁵ Vairākās valstīs vecāku statuss īpaši spēcīgi ietekmē nodarbinātību, un sievietēm, kurām ir bērni vecumā līdz sešiem gadiem, nodarbinātības līmenis ir vairāk nekā par 20 procentpunktiem zemāks nekā sievietēm bez bērniem (Ungārija, Čehijas Republika, Slovākija, Igaunija un Somija).

aprūpes pienākumus dēļ⁶. Turklāt vecuma grupā no 55 līdz 64 gadiem attiecībā uz sievietēm pastāv vēl citas atšķirības⁷.

2. attēls. Ietekme uz nodarbinātību vecāku pienākumu dēļ, ja bērns ir jaunāks par sešiem gadiem, 2015. gads



Avots: Eurostat.

Ja pasākumi, kuru mērķis ir saskaņot darbu ar aprūpes pienākumiem, nav pietiekami, tas neproporcionālā apmērā parasti skar sievietes⁸ – daudzi vīrieši nav motivēti ņemt ar ģimenes apstākļiem saistītus atvaļinājumus un elastīgu darba režīmu, bet daudzas sievietes ir spiestas pamest darba tirgu vai saīsināt savu darbadienu. Vidēji Eiropas Savienībā sievietes nepilna laika darbu strādā daudz varbūtīgāk nekā vīrieši (31,3 % sieviešu pret 8,3 % vīriešu).

Tajā pašā laikā digitalizācijas radītās pārmaiņas ekonomikā maina arī veidu, kā cilvēki strādā un veic uzņēmējdarbību, un rada jaunas tāldarba iespējas, lielāku neatkarību un elastīgākus grafikus, ar kā visa palīdzību iespējams labāk saskaņot darba un ģimenes pienākumus. Mainās arī uzņēmējdarbības modeļi, paverot jaunas iespējas un jaunus veidus, kā nonākt darba pasaulē. Tradicionālos darba modeļus atstājot pagātnē, daudzās nozarēs notiek straujas

⁶ Apvienotā Karaliste, Čehijas Republika, Igaunija, Slovākija, Īrija un Ungārija.

⁷ Maltā, Grieķijā, Slovēnijā, Horvātijā, Rumānijā un Luksemburgā nodarbinātības līmeņa atšķirība starp dzimumiem vecuma grupā no 55 līdz 64 gadiem pārsniedz 35 %.

⁸ Strādājošās sievietes neapmaksātam darbam nedēļā velta vidēji 22 stundas, bet vīrieši – mazāk par 10 stundām. Eurofound (2015).

pārmaiņas un rodas jaunas iespējas, turklāt palielinās iespējas strādāt pašnodarbinātā statusā un iesaistīties jauna veida darbībās⁹.

Vienlaikus vērojama Eiropas darbaspējīgā vecuma iedzīvotāju novecošana un to skaita samazināšanās. Turpmāk iedzīvotāju novecošanas ietekme kļūs pat vēl izteiktāka.¹⁰ Pēc prognozēm 2013. gadā Eiropas Savienībā uz vienu cilvēku vecumā virs 65 gadiem bija četri darbaspējas vecuma cilvēki, bet 2060. gadā pēc prognozēm to būs vairs tikai divi.¹¹ Tas var nesamērīgi stipri ietekmēt sievietes, kuras patlaban visvarbūtīgāk ir galvenie neoficiālie aprūpētāji slimu vai vecāka gadagājuma piederīgo aprūpē.

Visi faktori kopā – mazāks atalgojums, lielāks nepilna laika darba īpatsvars un ar aprūpes pienākumiem saistīti karjeras pārtraukumi – daudzas sievietes padara ekonomiski atkarīgākas no partneriem vai valsts, un tādējādi ievērojami palielina vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības (vidēji par 16 % ES) un pensiju atšķirības (vidēji par 40 % ES). Tas sievietes pakļauj augstākam nabadzības un sociālās atstumtības riskam, turklāt pastarpināti negatīvi tiek ietekmēti arī viņu bērni un ģimenes.

Šie fakti par aktuālo problemātiku ekonomikas un sociālajā jomā atklāj, cik nepieciešama ir tāda **labāk veidota rīcībpolitika darba un privātās dzīves līdzsvarošanai**, kas sekmētu, ka pāri vienlīdzīgāk sadala aprūpes pienākumus, un likvidētu šķēršļus, kuri liedz sievietēm iesaistīties darba tirgū un veidot tālāk karjeru.

1.2. ATVAĻINĀJUMI, ELASTĪGS DARBA REŽĪMS, APRŪPES IESTĀDES UN DEMOTIVĒJOŠI EKONOMISKIE FAKTORI

Lai uzlabotu dzimumu līdztiesību darba tirgū, vērā jāņem vairāki faktori. Pasaules mēroga apsekojumi liecina, ka gan sievietes, gan vīrieši labprāt vēlētos, ka sievietes strādā algotu darbu¹². Fakti apliecina, ka sieviešu nodarbinātību ievērojami ietekmē adekvātu atvaļinājuma režīmu pieejamība. Sieviešu līdzdalību darba tirgū būtiski ietekmē arī tēvam (kā vienam no abiem vecākiem) paredzētās tiesības uz šādiem režīmiem un to izmantošana, jo tādējādi no mātes pleciem tiek noņemta daļa aprūpes pienākumu un tas viņai ļauj vieglāk atgriezties darba tirgū.

⁹ Līdz ar šīm pārmaiņām var arī palielināties nestabila nepilna laika darba un gadījuma darba īpatsvars, kā arī izzust robežas starp darbu un personīgo dzīvi. Piemēram, Eurofound un SDO (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 Eiropas Komisijas Baltā grāmata par Eiropas nākotni, COM(2017)2025.

¹¹ Eiropas Komisijas 2015. gada ziņojums par sabiedrības novecošanu – ekonomikas un budžeta prognozes 28 ES dalībvalstīm (2013–2060).

¹² Pasaulē pavisam 70 % sieviešu un līdzīgs daudzums – 66 % – vīriešu vēlētos redzēt sievietes algotā darbā (ierēķināti ir gan tie, kas vēlētos, lai sievietes strādā tikai algotu darbu, gan tie, kas vēlētos, lai sievietes gan strādā algotu darbu, gan uzņemas aprūpes pienākumus mājās un ģimenē). Abi šie skaitļi vairāk nekā divreiz pārsniedz to aptaujāto procentuālo īpatsvaru, kuri uzskata, ka sievietei ir jāpaliek tikai mājās. SDO (2017), *Towards a better future for women and work: Voices of women and men, World Gallup Poll*, http://ilo.org/global/publications/books/WCMS_546256/lang--en/index.htm.

Būtiska nozīme ir arī iespējai izmantot elastīgu darba režīmu – tāldarbu, elastīgu darba laiku, saīsinātu darbadienu vai darba dalīšanu.

Gan bērnu aprūpe, gan ilglaicīga aprūpe ir svarīgi līdzekļi, kas ļauj novērst šķēršļus nodarbinātības jomā, īpaši sievietēm vidū¹³. Aprūpes infrastruktūras pieejamība, piekļūstamība un cenas pieņemamība ir būtiski faktori, kas dod iespēju vecākiem un aprūpētājiem saglabāt savu pozīciju darba tirgū vai iesaistīties tajā.

Arī demotivējoši nodokļu atvieglojumi var mazināt otra pelnītāja¹⁴ – visbiežāk tā ir sieviete – motivāciju iesaistīties darba tirgū vai darbā pavadīt vairāk stundu. Kopā ar augstajām bērnu aprūpes un ilglaicīgas aprūpes pakalpojumu izmaksām augstās nodokļu likmes un mazāki pabalsti otram pelnītājam māsaimniecībā var vēl vairāk palielināt demotivējošos finansiālos faktorus, kas attur sievietes saglabāt vai sākt darbu¹⁵.

1.3. ES PIEEJA

Problēmas, kas saistītas ar dzimumu vienlīdzību darba tirgū un darba un privātās dzīves līdzsvara sekmēšanu, ES risina ar tiesību normām¹⁶, Eiropas ekonomikas politikas koordinēšanas pusgadu¹⁷, ES finansējumu un politikas vadlīnijām¹⁸. aču strauji mainīgajā vidē ar to vien ir par maz.

Lai modernizētu spēkā esošo tiesisko regulējumu, Komisija nāk klajā ar priekšlikumu tādi direktīvai par darba un privātās dzīves līdzsvaru, kura saglabātu līdzšinējās tiesības un uz to pamata iedibinātu gan pilnveidotas, gan pavisam jaunas tiesības tiklab sievietēm, kā vīriešiem. Priekšlikums pilnībā ievēro darba ņēmēju un ģimeņu individuālo brīvību un neliedz dalībvalstīm pēc to izvēles ieviest augstākus standartus. Šī iniciatīva arī ierosina jaunus pasākumus, kuru mērķis ir stiprināt Maternitātes atvaļinājuma direktīvas piemērošanu, vienlaikus negrozīti saglabājot ar tās normām dotās tiesības.

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

¹⁴ Komisijas ieteikums "Ieguldījums bērnos: nabadzības apburtā loka pārraušana" (2013), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32013H0112>.

¹⁵ Eiropas Komisija (2015), *Secondary earners and fiscal policies in Europe*.

¹⁶ Sk. Padomes 2010. gada 8. marta Direktīvu 2010/18/ES, ar ko īsteno pārskatīto *BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP un ETUC* pamatnolīgumu par vecāku atvaļinājumu un atceļ Direktīvu 96/34/EK (OV L 68, 18.3.2010.); Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīvu 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija) (OV L 204, 26.7.2006.), Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīvu 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (desmitā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē) (OV L 348, 28.11.1992.), Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīvu 97/81/EK par *UNICE, CEEP un EAK* noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu (OV L 14, 20.1.1998.) un Komisijas 2008. gada priekšlikumu pārskatīt Direktīvu 92/85/EEK attiecībā uz maternitātes aizsardzību (minēta iepriekš).

¹⁷ Plašāku informāciju skatīt šeit: https://ec.europa.eu/info/strategy/european-semester_en.

¹⁸ Padome jau 1992. gadā sniedza ieteikumu par bērnu aprūpi (92/241/EEK, OV L 123, 8.5.1992.).

Komisija ierosina nelegislatīvus pasākumus, kuru mērķis ir atrisināt problēmu, ka trūkst pietiekamu vai adekvātu aprūpes pakalpojumu, vai likvidēt demotivējošus ekonomiskos faktorus, kas mazina otro pelnītāju vēlmi strādāt. Komisijas mērķis ir palīdzēt dalībvalstīm to nacionālajās reformās un veicināt attieksmes maiņu organizatoriskā un sociālā līmenī.

Fakti liecina, ka valstu līmeņa izmaiņas tiesiskajā regulējumā attiecībā uz maternitātes atvaļinājumu un vecāku atvaļinājumu lielā mērā ir veiktas tādēļ, ka tās paredzētas ES tiesību aktos. Pamatojoties uz spēkā esošo *acquis* un mazinot slogu, kas ierobežo uzņēmumu (jo īpaši MVU) darbību, turpmākas minimālās juridiskās prasības attiecībā uz darba un privātās dzīves līdzsvaru palīdzēs nodrošināt vienlīdzīgus nosacījumus uzņēmumiem un darbiniekiem. Tikai ES līmeņa rīcība mazinās atšķirības starp spēkā esošajām valstu tiesību normām, nodrošinās visu dalībvalstu attīstību vienā virzienā un sekmēs vīriešu un sieviešu vienlīdzību attiecībā uz iespējām darba tirgū. ES pievienotā vērtība *acquis* modernizēšanā nozīmē, ka ES iedzīvotājiem – gan sievietēm, gan vīriešiem – tiks nodrošināts vienlīdzīgas aizsardzības minimālais līmenis.

Legislatīvie un nelegislatīvie pasākumi kopā veido mūsdienīgu rīcībpolitisku satvaru, kuram ir šādi mērķi:

- 1) palielināt sieviešu līdzdalību darba tirgū un samazināt atšķirības pa dzimumiem, tostarp sieviešu un vīriešu atalgojuma un pensiju atšķirību;
- 2) atjaunojot un modernizējot spēkā esošo tiesisko un politisko regulējumu, kurā īpaša uzmanība tiktu pievērsta vīriešu lomai, piedāvāt darbiniekiem vairāk iespēju un lielāku izvēli attiecībā uz profesionālo un aprūpes pienākumu līdzsvaru;
- 3) atbalstīt dalībvalstu mūsdienīgu ģimenes politiku, tostarp risināt demogrāfiskās un sociālās problēmas;
- 4) novērst nepilnības aprūpes iestādēs un likvidēt demotivējošus ekonomiskos faktorus, kas no darba attur otrs pelnītājus.

Iniciatīvas izstrādes ietvaros notika plaša apspriešanās un tika veikts dažādu potenciālo legislatīvo un nelegislatīvo pasākumu ietekmes novērtējums. Komisija 2015. un 2016. gadā noorganizēja divposmu apspriešanos ar Eiropas sociālajiem partneriem¹⁹. Tomēr sociālajiem partneriem neizdevās vienoties par to, lai tiktu sāktas tiešas sarunas par apspriešanās laikā skartajiem jautājumiem. Lai apzinātu iedzīvotāju un citu ieinteresēto personu viedokļus, notika arī atklāta sabiedriskā apspriešana. Padome 2015. gada decembrī noorganizēja diskusiju par darba un privātās dzīves līdzsvaru, un Eiropas Parlaments pieņēma ziņojumu

¹⁹ No 2015. gada novembra līdz 2016. gada janvārim sociālie partneri pirmo reizi tika aicināti izteikt savu viedokli par ES rīcības iespējamo ievirzi. Otrās apspriežu posms norisinājās no 2016. gada jūlija līdz septembrim, kad sociālie partneri pauda savu viedokli par dažādiem iespējamiem ES līmeņa pasākumiem.

*Par darba un privātās dzīves līdzsvaram labvēlīgu darba tirgus apstākļu izveidi*²⁰ un rezolūciju *Par Eiropas sociālo tiesību pīlāru*²¹.

Veiksmīgs iznākums ir atkarīgs no daudzu dalībnieku – tostarp valstu valdību, reģionu, vietējo iestāžu, sociālo partneru, atsevišķu uzņēmumu un darba ņēmēju – apņemšanās. Jo īpaši svarīga loma šīs uz darba un privātās dzīves līdzsvaru vērstās iniciatīvas veiksmīgā izstrādē un īstenošanā ir sociālajam dialogam.

2. DARBĪBAS PRIORITĀRĀS JOMAS

Šajā iniciatīvā ir ierosināta savstarpēji papildinošu pasākumu pakete. Šis tiesisko un rīcībpolitisko pasākumu kopums ne tikai būtu izdevīgs darbiniekiem un viņu ģimenēm, bet lielu labumu dotu arī uzņēmumiem un plašākai sabiedrībai.

Komisijas izstrādātajā ietekmes novērtējumā par laika posmu no 2015. līdz 2055. gadam tika izvērtētas aplēstās izmaksas un ieguvumi, ko ierosinātie pasākumi sniegtu iedzīvotājiem, uzņēmumiem (jo īpaši mikrouzņēmumiem) un plašākai sabiedrībai. Analīzē atklājās, ka tuvākajā un vidēji ilgā laikā ierosināto pasākumu izmaksas gan būtu lielākas, galvenokārt ražošanas zudumu, pieteikumu apstrādes un aizstāšanas izmaksu dēļ, tomēr ilglaikā pakete uzņēmumiem radītu nelielas izmaksas, kam nevajadzētu pārmērīgi noslogot darba devējus, tostarp mikrouzņēmumiem²². Tā kā ierosināto pasākumu kombinācijai vajadzētu pozitīvi ietekmēt dalībvalstu fiskālo stāvokli, šīs nelielās izmaksas, kas rastos uzņēmumiem, varētu kompensēt ar mērķtiecīgiem valsts līmeņa intervences pasākumiem, kuru mērķis ir sekmēt mūsdienīgu darba un privātās dzīves līdzsvarošanas rīcībpolitiku, turklāt pilnībā saglabājot uzņēmumu konkurētspēju. Augstāks nodarbinātības līmenis palīdzēs risināt arī demogrāfiskās novecošanas problēmu un palīdzēs dalībvalstīm panākt finansiālo stabilitāti.

2.1. AR ĢIMENES APSTĀKĻIEM SAISTĪTI ATVAĻINĀJUMI UN ELASTĪGS DARBA REŽĪMS: LABĀKA IZSTRĀDE UN DZIMUMU GRIEZUMĀ LĪDZSVAROTA IZMANTOŠANA

ES tiesību aktos ir noteikts, ka dalībvalstīm jānodrošina maternitātes atvaļinājums un vecāku atvaļinājums. Lai sekmētu darba un privātās dzīves līdzsvaru, palielinātu sieviešu līdzdalību darba tirgū un sekmētu aprūpes pienākumu vienlīdzīgāku sadalījumu, dalībvalstis var veikt papildu pasākumus. Dalībvalstu veikto pasākumu veids un saturs atšķiras.

ES tiesiskais regulējums par sieviešu un vīriešu līdztiesību attiecībā uz iespējām darba tirgū, attieksmi pret sevi darbā un darba nosacījumiem nepietiekami atbalsta vecākus un

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//EN>.

²² Komisijas dienestu darba dokuments, šim paziņojumam pievienotais ietekmes novērtējums "Jauns sākums vecāku un aprūpētāju darba un privātās dzīves līdzsvara sekmēšanā".

darbiniekus, kam ir aprūpes pienākumi, turklāt šis regulējums nav izstrādāts tā, lai sekmētu, ka pieejamās tiesības tiek izmantotas dzimumu griezumā līdzsvaroti²³.

Vecāku atvaļinājuma direktīvā²⁴ ir paredzētas individuālas tiesības uz četrus mēnešu ilgu **vecāku atvaļinājumu**, ko katrs vecāks var izmantot, lai rūpētos par bērnu vecumā līdz astoņiem gadiem. Vienu mēnesi vecāki nevar nodot viens otram, turklāt direktīvā nav paredzēta obligāta naudas kompensācija. Šāda kārtība izmantot vecāku atvaļinājumu mudina galvenokārt mājsaimniecību otros pelnītājus (visbiežāk tās ir sievietes), un tādējādi nepietiekami stimulē vīriešus. Dati liecina, ka pozitīva ietekme ir šādiem faktoriem: pienācīga kompensācija tēvam (otram vecākam) par atvaļinājuma izmantošanu²⁵, elastīga atvaļinājuma izmantošanas kārtība (darba atsākšana pakāpeniski vai uz nepilnu laiku) un noteikumi, kas liedz vienam vecākam savu atvaļinājumu nodot otram vecākam.

Ierosinātajā direktīvā ir saglabāti Vecāku atvaļinājuma direktīvas pamatelementi un esošās tiesības, tostarp atvaļinājuma ilgums un katra vecāka individuālās atvaļinājuma izmantošanas tiesības. Tajā ir ieviesta samaksa slimības pabalsta līmenī un noteikta elastīgāka vecāku atvaļinājumu izmantošana, cita starpā vecāku atvaļinājuma kontekstā attiecīgo bērna vecumu palielinot no astoņiem līdz divpadsmit gadiem. Atvaļinājuma četri mēneši nebūs nododami no viena vecāka otram. Patlaban nav konkrētu ES noteikumu par tiesībām uz **paternitātes atvaļinājumu**²⁶. Šāda atvaļinājuma ieviešana varētu ievērojami ietekmēt aprūpes pienākumu sadalījumu sieviešu un vīriešu starpā. Tēvu iesaistīšanās bērnu aprūpē palielina apmierinātību ar dzīvi, viņu fizisko un garīgo veselību, kā arī uzlabo bērnu kognitīvās prasmes un uzvedību²⁷. Tēvi, kuri pēc bērna piedzimšanas izmanto paternitātes atvaļinājumu, labprātāk piedalās bērna audzināšanā, un ir varbūtīgāk, ka viņi pēc tam izmanto tiesības uz vecāku atvaļinājumu. Ierosinātajā darba un privātās dzīves līdzsvara direktīvā ir ieviests 10 dienu ilgs paternitātes atvaļinājums, kas tiktu apmaksāts slimības pabalsta līmenī.

Aprūpes pienākumu sadalījuma nevienlīdzību vēl vairāk pastiprina tas, ka pienācīgs atvaļinājums netiek piešķirts par **citu aprūpējamu piederīgo aprūpi**²⁸. Izņemot Vecāku atvaļinājumu direktīvā paredzētas ierobežotas tiesības uz darba pārtraukšanu nepārvaramas varas dēļ saistībā ar neparedzētiem ģimenes apstākļiem²⁹, patlaban attiecībā uz darbiniekiem,

²³ Piemēram, ESAO (2016), *Dare to Share – Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf*, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264263420-de>; *The role of men in gender Equality – European strategies and insights* (DG JUST pētījums, 2012. gada decembris).

²⁴ Padomes Direktīva 2010/18/ES.

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

²⁶ Ja dalībvalstīs ir šāds atvaļinājums. – izņemot Direktīvā 2006/54/EK noteikumus par aizsardzību pret atlaišanu no darba.

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

²⁸ Aprūpētājiem darbaspējīgā vecumā ir sarežģīti apvienot apmaksātu darbu un aprūpes pienākumus, un tādēļ aprūpētāji var izvēlēties strādāt saīsinātu darbadienu vai pat pamest algotu darbu. Aprūpe var arī izraisīt pārslodzi un stresu. ESAO (2011), "Help Wanted? Providing and Paying for Long-Term Care", *OECD Health Policy Studies*.

²⁹ Direktīvas 2010/18/ES 7. klauzula, kas paredz prombūtni no darba nepārvaramas varas dēļ.

kuriem ir aprūpējami piederīgie, nav ieviesti ES mēroga minimālie standarti. Ierosinātajā direktīvā ir ieviestas individuālas tiesības uz piecām atvaļinājuma dienām gadā, kas tiktu apmaksātas slimības pabalsta līmenī un kas paredzētas darba un aprūpes pienākumu labākai saskaņošanai un talanta potenciāla saglabāšanai darba tirgū, īpaši sieviešu vidū.

ES tiesību aktos **aizsardzību pret atlaišanu un nelabvēlīgu attieksmi** nodrošina Maternitātes atvaļinājuma direktīva³⁰, Nepilna darba laika direktīva³¹, Dzimumu līdztiesības direktīva³², Direktīva par vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, kas darbojas pašnodarbinātas personas statusā,³³ un Vecāku atvaļinājuma direktīva. Aizsardzību pastiprina Eiropas Savienības Tiesas judikatūra. Tomēr joprojām daudzās dalībvalstīs pastāv nelabvēlīga attieksme pret sievietēm, kuras paziņojušas par savu grūtniecību, kā arī pret sievietēm un vīriešiem, kas plānojuši izmantot attiecīgo atvaļinājumu³⁴. Tādēļ darbinieki labāk jāinformē un jāatbalsta savu tiesību izmantošanā, lai tādējādi nodrošinātu, ka valsts līmenī viņi šīs tiesības izmanto lietderīgāk³⁵.

Iespēja izmantot **elastīgu darba režīmu** var palīdzēt izvairīties no tā, ka darbinieki, kuriem jāuzņemas aprūpes pienākumi, neuzņemas darbu, kurā nevar pilnībā izmantot savu profesionālo potenciālu un prasmes, vai neaiziet no darba tirgus³⁶. Par spīti jaunajām tendencēm darba tirgū un tehnoloģiju attīstībai, vairumam darba ņēmēju Eiropā joprojām ir strikti noteikti darba grafiki un viņi pilnībā neizmanto elastīga darba režīma iespējas, piemēram, tāldarbu, elastīgus darba grafikus un saīsinātu darbadienu (nepilna laika darbu). Darbiniekiem ar bērniem vai citiem aprūpējamiem piederīgajiem paredzot tiesības pieprasīt elastīgu darba režīmu, ierosinātā direktīva papildina pašreizējo ES *acquis*, ko veido Vecāku atvaļinājuma direktīva un Nepilna darba laika direktīva. Tas var ievērojami palīdzēt uzlabot darbinieku darba un privātās dzīves līdzsvaru, pozitīvi ietekmējot sieviešu iesaistīšanos darba tirgū³⁷.

³⁰ Padomes Direktīva 92/85/EEK.

³¹ Padomes Direktīva 97/81/EK.

³² Direktīva 2006/54/EK.

³³ Direktīva 2010/41/ES.

³⁴ *Equinet* (2016), atbildes no Dzimumu līdztiesības darba grupas ar dzimumu saistītas diskriminācijas jautājumos; Eiropas Juridisko ekspertu tīkls dzimumu līdztiesības jomā (2012), *Fighting Discrimination on the Grounds of Pregnancy, Maternity and Parenthood*; Apvienotās Karalistes Līdztiesības un cilvēktiesību komisija (2016), *Pregnancy and Maternity-Related Discrimination and Disadvantage*.

³⁵ Komisija jo īpaši atbalstīs patlaban spēkā esošās Direktīvas 92/85/EEK (Maternitātes atvaļinājuma direktīvas) ieviešanu.

³⁶ *Plantenga, J., Remery, C.* un ES ekspertu grupa dzimumu līdztiesības un nodarbinātības jautājumos (2010), *Flexible working time arrangements and gender equality. A comparative review of 30 European countries*.

³⁷ Lai sekmētu darba un privātās dzīves līdzsvaru, ir svarīgi, lai elastīguma nosacījumi būtu darba ņēmējiem labvēlīgi, proti, lai dažus darba elementus, piemēram, darbadienas ilgumu, darba ņēmēji varētu noteikt paši. Piemēram, *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>.

LEGISLATĪVI PASĀKUMI

- Izstrādāt priekšlikumu **direktīvai**, kas uzlabo vecāku un aprūpētāju darba un privātās dzīves līdzsvaru, saglabājot un tālāk pilnveidojot līdzšinējās tiesības, īpaši tās, kas paredzētas Vecāku atvaļinājuma direktīvā. Tiek ierosinātas šādas jaunas tiesības:
 - iespēja četrus mēnešu ilgo vecāku atvaļinājumu, ko apmaksā slimības pabalsta līmenī, izmantot elastīgi (darba atsākšana pakāpeniski vai uz nepilnu laiku); tiesības uz četru mēnešu atvaļinājumu var izmantot līdz bērna 12 gadu vecumam un tās nav nododamas vecāku starpā;
 - tiesības uz paternitātes atvaļinājumu, ko var izmantot 10 darbdienu pēc bērna piedzimšanas un apmaksā slimības pabalsta līmenī;
 - tiesības uz piecām atvaļinājuma dienām gadā, ko apmaksā slimības pabalsta līmenī un ko darba ņēmējs var izmantot, lai rūpētos par smagi slimiem vai apgādājamiem piederīgajiem;
 - tiesības uz elastīgu darba režīmu par 12 gadiem jaunāku bērnu vecākiem un darba ņēmējiem, kuriem ir aprūpes pienākumi.

NELEGISLATĪVI PASĀKUMI

1. Turpināt **ES tiesību aktu transponēšanas pārraudzību** un vajadzības gadījumā ierosināt un uzsākt pienākumu neizpildes procedūru. Nodrošināt tiesību aktu labāku īstenošanu un **sekmēt atbilstību**, jo īpaši izmantojot šādus pasākumus:
 - izmantojot programmu "Tiesības, vienlīdzība un pilsonība", piešķirt finansiālu atbalstu (trans)nacionāliem projektiem, tostarp informatīvajām kampaņām, kuru mērķis ir darba un privātās dzīves līdzsvara jomā paredzēto ES tiesību kvalitatīvāka īstenošana;
 - lai novērtētu situāciju dalībvalstīs, uzsākt īpašu **pētījumu** par aizsardzību pret atlaišanu no darba un nelabvēlīgu attieksmi; to īsteno Eiropas juridisko ekspertu tīkls dzimumu līdztiesības jomā;
 - sadarbībā ar Līdztiesības veicināšanas struktūru Eiropas tīklu (**EQUINET**) dalībvalstīs noorganizēt līdztiesības veicināšanas struktūrām un citām attiecīgajām darba tirgus uzraudzības struktūrām (Darba inspektoru tīkls, **SLIC**) paredzētu semināru par **spēju veidošanas pasākumiem**, galveno uzmanību pievēršot aizsardzībai pret atlaišanu no darba.
2. Eiropas pusgada un ikgadējā dzimumu līdztiesības ziņojuma ietvaros joprojām **pārraudzīt, kā ir izstrādāti ar ģimenes apstākļiem saistīti atvaļinājumi un elastīgi darba režīmi un vai to izmantošana ir dzimumu griezumā līdzsvarota.**
3. **Uzlabot datu vākšanu ES līmenī**, ko veic *Eurostat*, sadarbībā ar nodarbinātības politikas komitejām (*SPC*, *EMCO*) un saziņā ar Eiropas Dzimumu līdztiesības

institūtu (*EIGE*) apzinot, kā atvaļinājumus ģimenes apstākļu dēļ un elastīgu darba kārtību izmanto sievietes un vīrieši.

4. Nodrošināt finansējumu

- Nodarbinātības un sociālās inovācijas programmā (*EaSI*) **finansēt jaunos izmēģinājuma mehānismus**, kuri paredzēti darba devējiem un kuros izstrādātu tādus **novatoriskus darba režīma modeļus**, kā atvaļinājumus ģimenes apstākļu dēļ un elastīgu darba režīmu (izmantojot pieejamos resursus).

- Kopā ar dalībvalstīm nodrošināt, lai **Eiropas Sociālais fonds un citi strukturālie un investīciju fondi** pietiekami atbalstītu **darba un privātās dzīves līdzsvara pasākumus**.

5. Kopā ar sociālajiem partneriem un dalībvalstīm **veikt paraugprakses apmaiņu**, Savstarpējas mācīšanās programmas ietvaros organizējot seminārus par šādiem jautājumiem:

- dzimumu ziņā līdzsvarotas pieejas izmantošana saistībā ar atvaļinājumiem ģimenes apstākļu dēļ un elastīgu darba režīmu;
- iniciatīvas, piemēram, to darba devēju marķēšana un sertifikācija, kuri darba un privātās dzīves līdzsvara jomā var lepoties ar labu praksi;
- vienmērīga pāreja no darba uz atvaļinājumu un otrādi (piemēram, nodrošinot sievietēm iespēju arī darbā bērnu barot ar krūti);
- kā pensiju sistēmā ņemt vērā periodus, kas pavadīti kā atvaļinājumi ģimenes apstākļu dēļ.

2.2. BĒRNU APRŪPES UN ILGLAICĪGĀS APRŪPES KVALITĀTES, PIEKĻŪSTAMĪBAS UN CENAS PIEEJAMĪBAS UZLABOŠANA

Pieprasījums pēc bērnu aprūpes iestādēm, it īpaši tādām, kas paredzētas bērniem vecumā līdz trim gadiem, 25 dalībvalstīs ir augstāks nekā piedāvājums³⁸. Bērniem un citām aprūpējamām personām paredzēto formālās aprūpes pakalpojumu trūkums var novest pie tā, ka darbinieki (īpaši sievietes), kuru aprūpē ir citas personas, saīsina savu darbadienu vai pat ir spiesti pamest darba tirgu. Lai gan 2002. gadā ES izvirzīja Barselonas mērķus, kas paredzēja līdz 2010. gadam uzlabot formālās bērnu aprūpes nodrošinājumu³⁹, lielākā daļa dalībvalstu joprojām tos nav sasniegušas. Attiecībā uz bērniem vecumā līdz trim gadiem ES vidējais

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

³⁹ Prezidentūras secinājumi, Barselonas Eiropadome, 2002. gada marts, http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/71025.pdf.

rādītājs par 3 procentpunktiem atpaliek no mērķrādītāja 33 %, bet bērniem no trīs gadiem līdz skolas vecumam – par 7 procentpunktiem atpaliek no mērķrādītāja 99 %⁴⁰.

Daudzos gadījumos tiesības uz agrīno pirmsskolas izglītību un aprūpi ir ierobežotas vietu trūkuma dēļ. Mācību laiks skolās un skolas brīvdienas bieži vien nav savienojamas ar vecāku pilna laika darbu⁴¹.

Padarot pieejamākus agrīnās pirmsskolas izglītības un aprūpes, ārpuskolas aprūpes un aprūpējamo personu ilglaicīgās aprūpes (tostarp mājās sniegto) pakalpojumus, arī sievietēm uzlabosies izredzes sākt strādāt vai palikt darbā, turklāt tas pozitīvi ietekmēs bērnu attīstību un palīdzēs samazināt bērnu nabadzības un sociālās atstumtības risku⁴². Agrīnā pirmsskolas izglītībā un kvalitatīvā aprūpē veiktie ieguldījumi tiek uzskatīti arī par efektīviem ieguldījumiem sociālajā jomā, jo tādējādi tiek novērsta nevienlīdzība un risinātas problēmas, ar kurām sastopas nelabvēlīgā situācijā esoši bērni⁴³. Ieguldījumi aprūpes pakalpojumu nozarē var arī ievērojami sekmēt darbvietu radīšanu⁴⁴. Turklāt ilglaicīgas aprūpes pakalpojumu plašāka pieejamība ne vien veicinātu nodarbinātību, bet arī pozitīvi ietekmētu aprūpētāju un viņu aprūpējamo labklājību un veselību un samazinātu fizisko un psiholoģisko slodzi, ko rada vecu cilvēku aprūpe, kas līdz ar sabiedrības novecošanu kļūst aizvien aktuālāka⁴⁵.

Lai vecāki varētu strādāt algotu darbu, būtu jāpalielina ne vien pieejamo vietu skaits, bet jāapsver arī tādi aspekti kā pakalpojumu kvalitāte, pieklūstamība un cenas pieņemamība (nepietiekama kapacitāte, reģionālās atšķirības, attālums, iestādes darba laiks, atbilstības kritēriji). Lai bērnu aprūpe būtu vairāk pieejama nelabvēlīgā situācijā esošām ģimenēm un bērniem⁴⁶, to vajadzētu integrēt citos sociālajos pakalpojumos⁴⁷, piemēram, veselības aprūpes un nodarbinātības jomā sniegtajos pakalpojumos.

⁴⁰ Attiecībā uz ārpuskolas aprūpi un ilglaicīgās aprūpes pakalpojumiem ES mēroga salīdzināšanas etalonrādītāju nav.

⁴¹ Tas apliecina, cik nozīmīgi ir ārpuskolas pakalpojumi. Šādi pakalpojumi pirmsskolas un pamatskolas bērniem nodrošina dažādas aktivitātes pirms un pēc mācību stundām, to starpā (pusdienas), kā arī skolas brīvdienas laikā. Lai gan ārpuskolas pakalpojumus nodrošināt ir sarežģīti, tomēr šķiet, ka piedāvājuma klāsts ir visnotaļ daudzveidīgs; daļēji tas skaidrojams ar atšķirībām izglītības sistēmās. Ārpuskolas pakalpojumu pārraudzīšanā un novērtēšanā īpaši noderīgi varētu būt detalizētāki saskaņoti dati par attiecīgajiem pakalpojumiem.

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130910_egge_out_of_school_en.pdf
⁴² Tiek lēsts, ka 2015. gadā 28 ES dalībvalstīs nabadzības vai sociālās atstumtības riskam bija pakļauti 29,6 % bērnu. Eurostat (2017), http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Children_at_risk_of_poverty_or_social_exclusion.

⁴³ Komisijas ieteikums "Ieguldījums bērnos: nabadzības apburtā loka pārraušana" (2013), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32013H0112>.

⁴⁴ Starptautiskā Arodbrīvības konfederācija (2016), *Investing in the Care Economy*. <https://www.ituc-csi.org/investing-in-the-care-economy-a>.

⁴⁵ Eiropas sociālās politikas tīkls (2016), *Work-life balance measures for persons of working age with dependent relatives in Europe – Synthesis report*.

⁴⁶ Arī jāinformē vecāki par priekšrocībām, ko sniedz kvalitatīva agrīnā pirmsskolas izglītība un aprūpe, un par pozitīvo ietekmi uz bērna vispārējo attīstību, kognitīvās prasmes un veselību.

⁴⁷ ESAO (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.

Sieviešu un vīriešu līdztiesība, tostarp darba un ģimenes dzīves saskaņošana un kvalitatīvu sociālo pakalpojumu uzlabota pieejamība, ir noteikta par Eiropas Sociālā fonda (ESF) prioritāro investīciju jomu⁴⁸. Kopā ar Eiropas Reģionālās attīstības fondu (ERAF)⁴⁹ un Eiropas Stratēģisko investīciju fondu (ESIF)⁵⁰ ESF nodrošina iespējas dalībvalstīm uzlabot sociālo infrastruktūru un bērnu aprūpes infrastruktūru un risināt ar šiem pakalpojumiem saistītus jautājumus dažādos līmeņos. Šie fondi jāizmanto, lai atbalstītu pieklūstamu, cenas ziņā pieņemamu un kvalitatīvu formālās aprūpes pakalpojumu sniegšanu. Turklāt Eiropas Lauksaimniecības fonds lauku attīstībai (ELFLA)⁵¹ un Eiropas Jūrlietu un zivsaimniecības fonds (EJZF)⁵² nodrošina pamatpakalpojumu pieejamību, un šos fondus varētu izmantot arī turpmāk.

Eiropas pusgads ir svarīgs instruments, kas Eiropas Savienībai dod iespēju risināt Eiropai aktuālas tautsaimnieciskas problēmas, arī to, kā vecākiem un citiem, kas ir atbildīgi par aprūpējamiem radniekiem, sniegt ar nodarbinātību apvienojamus un pieklūstamus aprūpes pakalpojumus. Šis rīcībpolitiskais dialogs ir nozīmīgs pats par sevi, turklāt kalpo arī par atskaites punktu ES finansējuma piešķiršanā.

Komisijas plānotie pasākumi

NELEGISLATĪVI PASĀKUMI

6. Vadlīnijas un pārraudzība

- **Arī turpmāk sniegt vadlīnijas dalībvalstīm par nodarbinātību veicinošiem un pieklūstamiem aprūpes pakalpojumiem un pārraudzīt to sniegšanu saistībā ar Eiropas pusgadu un ikgadējo ziņojumu par dzimumu līdztiesību.**
- Arī turpmāk dalībvalstīm sniegt atbalstu, lai tās varētu nodrošināt kvalitatīvu agrīno pirmsskolas izglītību un aprūpi, un pastiprināt centienus, lai palīdzētu tām īstenot pieredzes apmaiņu un apzināt labākos iespējamus risinājumus.

7. Mērķi un datu vākšana

- **Pārskatīt** patlaban aktuālo izglītības un apmācības 2020. gada mērķi attiecībā uz agrīno pirmsskolas izglītību un aprūpi.
- **Uzlabot datu vākšanu ES līmenī attiecībā uz aprūpes pakalpojumu pieejamību, cenas pieņemamību un kvalitāti, jo īpaši formālās ilglaicīgās un ārpuskolas aprūpes pakalpojumu jomā, tādējādi paplašinot iespējas ieviest ES mēroga**

⁴⁸ Prioritārajā investīciju jomā "sieviešu un vīriešu līdztiesība" ir piešķirts 1,5 miljards euro, kas pārsniedz darba un privātās dzīves līdzsvara jomā piešķirto.

⁴⁹ ERAF, 2014.–2020. gada plānošanas periodā piešķirot 1,3 miljardus euro, atbalstījis investīcijas agrīnās pirmsskolas izglītības un aprūpes infrastruktūrā.

⁵⁰ Eiropas Stratēģisko investīciju fonds (ESIF) palīdz finansēt infrastruktūras un inovācijas projektus, kā arī mazos un vidējos uzņēmumus (MVU). Privātie aprūpes pakalpojumu sniedzēji varētu saņemt finansējumu šajā MVU investīciju platformas kategorijā.

⁵¹ ELFLA var atbalstīt investīcijas pamatpakalpojumu jomā, cita starpā finansējumu piešķirot bērnu un vecu cilvēku aprūpes iestādēm.

⁵² Aprūpes iestādes var pretendēt arī uz EJZF atbalstu, kas paredzēts sabiedrības virzītas vietējās attīstības pasākumiem (vietējās zivsaimniecības rīcības grupas).

salīdzināšanas etalonrādītājus.

8. Finansējuma nodrošinājums

- Kopā ar dalībvalstīm izveidot individuāli pielāgotu pieeju, kas mudinātu izmantot **Eiropas Stratēģisko investīciju fondu (ESIF)**, lai saņemtu finansējumu sociālajai infrastruktūrai, īpaši bērnu un ilglaicīgās aprūpes pakalpojumu jomā, tostarp izmantojot **publiskā un privātā sektora partnerības**.
- **Arī turpmāk nodrošināt iespēju izmantot piekļūstamu, cenas ziņā pieņemamu un kvalitatīvu bērnu aprūpes, ārpusskolas un ilglaicīgās aprūpes pakalpojumus**, cita starpā izmantojot ESF un **ERAF** sniegto **atbalstu**. Atkarībā no konkrētām valstīm adresētajiem ieteikumiem un tad, ja attiecīgo Eiropas pusgadā apzināto problēmu risināšanai piešķirts nepietiekams finansējums, **pieprasīt dalībvalstīm pārskatīt Eiropas Stratēģisko investīciju fondu⁵³ plānojumu**.
- Izvērtēt, kādas ir iespējas šos jautājumus atrisināt **laikposmam pēc 2020. gada paredzēto ES finansēšanas programmu** izstrādē, jo īpaši izmantojot pieredzi, kas šajā jomā gūta sagatavošanās darbā.

2.3. TO DEMOTIVĒJOŠO EKONOMISKO FAKTORU LIKVIDĒŠANA, AR KURIEM SASKARAS STRĀDĀJOŠIE VECĀKI UN APRŪPĒTĀJI

Dalībvalstu nodokļu un pabalstu sistēmās pastāv atšķirīgi motivējoši un demotivējoši ekonomiskie faktori, ar kuriem saskaras otrie pelnītāji, kuri vēlas iesaistīties darba tirgū vai darbā pavadīt vairāk stundu; kā šo faktoru piemēri minamas kopīgas nodokļu uzlikšanas sistēmas, tālāknododami nodokļu kredīti vai atskaitījumi, ko piemēro mājāsaimniecībām, kurās ir tikai viens strādājošais. Eiropas Savienībā otrie pelnītāji (vai puse ar mazākiem ienākumiem) visbiežāk ir sievietes. Pavisam nedaudz ir valstu, kas, izmantojot nodokļu kredītus vai citus instrumentus, piešķir ievērojamus nodokļus atskaitījumus par pašas ģimenes segtiem bērnu aprūpes izdevumiem⁵⁴. Sievietes ar maziem bērniem ir tā otro pelnītāju kategorija, kam visvairāk draud izstumšana no darba tirgus⁵⁵.

Šīs iniciatīvas mērķis ir palīdzēt dalībvalstīm likvidēt demotivējošus ekonomiskos faktorus, kas attur sievietes no iesaistīšanās un panākumu gūšanas darba tirgū.

⁵³ Pie ESI fondiem pieskaitāms ESF, ERAF, ELFLA, EJZF un Kohēzijas fonds.

⁵⁴ Bettio, F., Verashchagina, A. un ES ekspertu grupa dzimumu līdztiesības un nodarbinātības jautājumos (2009), *Fiscal system and female employment in Europe*, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5545&langId=en>.

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

NELEGISLATĪVI PASĀKUMI

9. Vadlīnijas un pārraudzība

- Arī turpmāk **apzināt katrai valstij raksturīgos šķēršļus**, ko rada nodokļu un pabalstu sistēmas, un, jo īpaši izmantojot ekonomikas politikas koordinēšanu Eiropas pusgada ietvaros, pārraudzīt progresu to novēršanā, kā arī **pienācīgā formā sniegt Komisijas vadlīnijas**.
- Kopā ar sociālajiem partneriem un dalībvalstīm **veikt paraugprakses apmaiņu**, Savstarpējas mācīšanās programmas ietvaros organizējot seminārus par tādu demotivējošo ekonomisko faktoru likvidēšanu, kas mazina otro pelnītāju motivāciju strādāt (vairāk).

10. Uzlabot datu vākšanu ES līmenī attiecībā uz otros pelnītājus demotivējošajiem ekonomiskajiem faktoriem; Eiropas pusgada ietvaros ES mērogā izstrādāt un izmantot salīdzināšanas etalonrādītājus, kas raksturo nodokļu un pabalstu sistēmu radītus faktorus, kas demotivē otros pelnītājus.

3. NOSLĒGUMS – TURPMĀKĀ VIRZĪBA

Eiropas iedzīvotāju dzīvesveidam 21. gadsimtā vajadzētu būt tādām, kas ļauj rast pareizo līdzsvaru starp ģimenes dzīvi un profesionālajiem pienākumiem un sievietēm un vīriešiem sniedz vienlīdzīgas iespējas darbā un mājās. ES un dalībvalstu tiesību akti un politika jāveido tā, lai darba ņēmējiem palīdzētu saskaņot darba un privāto dzīvi, uzņēmumiem palīdzētu noturēt darbā talantīgus darbiniekus, sekmētu elastīgu pieeju izmantošanu gan darba devēju, gan darba ņēmēju vidū, veicinātu vienlīdzīgas iespējas, radītu ekonomisko izaugsmi un ļautu gūt labumu sabiedrībai kopumā, arī bērniem un personām, kam nepieciešama ģimenes aprūpe.

Šī vērīnīgā pakete, kas ir daudzu savstarpēji papildinošu tiesību aktu un politikas pasākumu kopums, ir sagatavota, lai modernizētu darba un privātās dzīves līdzsvarošanas politikas izveidi un ieviestu pasākumus, kas uzlabos daudzu vecāku un parūpētāju ikdienu.

Viens no šīs iniciatīvas galvenajiem mērķiem – pilnveidot līdzšinējo vecāku atvaļinājuma kārtību, ar jauniem pasākumiem, kas attiecas uz samaksu, elastību un elementu nenododamību, sievietēm un vīriešiem atvieglot šo atvaļinājumu izmantošanu. Turklāt, ieviešot aprūpētāju atvaļinājumu un paternitātes atvaļinājumu, darbinieki varēs vienkāršāk līdzsvarot savu privāto un profesionālo dzīvi. Veicināta tiek arī elastīgas darba kārtības izmantošana, kā arī tiek ieviesti nelegislatīvi pasākumi, kuri paredz vairāk aprūpes iestāžu ar kvalitatīvākiem pakalpojumiem, kas ir viens no būtiskākajiem darba un privātās dzīves līdzsvarošanas iniciatīvas elementiem. Šo darbību atbalstam tiks piesaistīti finanšu instrumenti, un attiecīgos gadījumos ES budžetā pieejamie līdzekļi tiks pārorientēti prioritāriem ieguldījumiem, kas sekmē šīs iniciatīvas īstenošanu.

Komisija arī centīsies palielināt politiķu informētību par darba un privātās dzīves līdzsvara ārkārtīgi būtisko nozīmi Eiropas nodarbinātības un izaugsmes izredžu kontekstā un turpinās sadarboties ar dalībvalstīm, lai izveidotu to konkrētajai situācijai vislabāko darba un privātās dzīves līdzsvarošanas rīcībpolitiku. Dalībvalstīs veidoto darba un privātās dzīves līdzsvarošanas rīcībpolitiku Komisija rūpīgi pārraudzīs. Regulāri pārskatot darba un privātās dzīves līdzsvarošanas rīcībpolitikas rādītāju kopumu, tiks gūtas atsauksmes un informācija, kas izmantojama Eiropas pusgada sagatavošanās darbiem un dzimumu līdztiesības politikas veidošanai ES un valstu līmenī.

Lai šīs iniciatīvas īstenošana būtu sekmīga, ir vajadzīga kopīga apņemšanās. Komisija aicina Eiropas Parlamentu un Padomi, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteju un Reģionu komiteju atbalstīt šo paziņojumu un sadarbībā ar sociālajiem partneriem un visām pārējām ieinteresētajām personām aktīvi atbalstīt tā īstenošanu Eiropas, valstu un vietējā līmenī. Likumdevēji tiek aicināti panākt drīzu vienošanos par paketē ierosinātajiem leģislatīvajiem pasākumiem. Komisija aicina dalībvalstis, sociālos partnerus un visus iesaistītos dalībniekus pastiprināt centienus darba un privātās dzīves līdzsvarošanas rīcībpolitiku pilnveidošanā un pavērt iespēju vairot Eiropas iedzīvotāju labklājību.