

III

(Vorbereidende handelingen)

EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ

530e ZITTING VAN HET EESC VAN 6 EN 7 DECEMBER 2017

Advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité over de mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's — Een initiatief om het evenwicht tussen werk en privéleven voor werkende ouders en mantelzorgers te ondersteunen

(COM(2017) 252 final)

en over het voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad

*(COM(2017) 253 final — 2017/0085 (COD))**(2018/C 129/07)*Rapporteur: **Erika KOLLER**Corapporteur: **Vladimíra DRBALOVÁ**

Raadpleging	Raadpleging door de Commissie: 17.11.2017 Raadpleging door de Raad van de Europese Unie: 10.5.2017 Raadpleging door het Europees Parlement: 15.5.2017
Rechtsgrondslag	Artikel 153, lid 1, onder i), en artikel 153, lid 2, onder b), van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie
Besluit van de voltallige vergadering	8.12.2015
Bevoegde afdeling:	Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Burgerschap
Goedkeuring door de afdeling	8.11.2017
Goedkeuring door de voltallige vergadering	6.12.2017
Zitting nr.	530
Stemuitslag	182/11/4
(voor/tegen/onthoudingen)	

1. Conclusies en aanbevelingen

1.1. Het EESC is ingenomen met het initiatief van de Commissie om de arbeidsparticipatie van ouders, en met name vrouwen, te verhogen door hen te helpen het evenwicht tussen werk en privéleven te verbeteren, zodat zij hun potentiële vaardigheden ten volle kunnen benutten.

1.2. Wel is het van mening dat de voorstellen uit het pakket nader moeten worden bekeken, rekening houdend met de situatie in de verschillende lidstaten en met de kosten en inspanningen op organisatorisch vlak voor bedrijven, met name kleine en middelgrote ondernemingen. Voorts zou het ook graag zien dat stereotypen worden aangepakt, goede praktijkvoorbeelden worden verspreid en nationale actieplannen voor een beter evenwicht tussen werk en privéleven worden uitgewerkt.

1.3. Modern beleid voor een beter evenwicht tussen werk en privéleven moet erop gericht zijn gezinnen de kans te geven de juiste keuzes te maken, zonder de belangen van het bedrijfsleven te schaden. Het EESC roept de sociale partners in Europa ertoe op na te denken over aanvullende praktische oplossingen om het evenwicht tussen werk en privéleven te bevorderen, waarbij de specifieke kenmerken van de verschillende arbeidssituaties in aanmerking worden genomen ⁽¹⁾.

1.4. Het EESC is zich ervan bewust dat de uitvoering van de maatregelen kosten zal meebrengen voor de lidstaten en het bedrijfsleven, maar vertrouwt erop dat de voordelen op de lange termijn zullen opwegen tegen de kostenverhoging op korte termijn. Maatregelen ter ondersteuning van kleine en middelgrote ondernemingen moeten nader worden bekeken.

1.5. Zowel vrouwen als mannen moeten individueel recht hebben op verlof. Het EESC erkent echter wel dat bedrijven, en met name kmo's, op organisatorisch vlak problemen kunnen ondervinden door de uitbreiding van de draagwijdte van dit recht. Alle uit de toepassing van deze bepaling voortvloeiende problemen moeten overeenkomstig de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of de praktijk worden opgelost.

1.6. Het pakket maatregelen voor het evenwicht tussen werk en privéleven is een stap in de goede richting, maar is nog voor verbetering vatbaar; daarbij moet worden uitgegaan van degelijke effectbeoordelingen.

1.7. Het EESC beklemtoont dat er meer investeringen nodig zijn om ervoor te zorgen dat elk gezin gebruik kan maken van hoogwaardige, betaalbare en toegankelijke zorgvoorzieningen, en verzoekt de Commissie om de lidstaten via landenspecifieke aanbevelingen in het kader van het Europees Semester en via de middelen voor regionale ontwikkeling, ertoe aan te zetten hun inspanningen op te voeren.

1.8. Hoewel het voorstel voor een richtlijn tot op zekere hoogte ingaat op de belastingkwestie, betreurt het EESC het dat de Commissie zich hier niet voldoende ambitieus toont. De manier waarop belastingstelsels zijn opgezet, kan wege op het besluit om al dan niet tot de arbeidsmarkt toe te treden. Belastingaftrek zou moeten worden overwogen om werkende ouders te helpen aan het werk te blijven.

2. Inleiding

2.1. Gelijkheid van vrouwen en mannen is een fundamentele waarde en een basisbeginsel van de Europese Unie ⁽²⁾. De EU heeft de afgelopen zestig jaar enorme vooruitgang geboekt met een reeks richtlijnen inzake gelijke kansen en ter bestrijding van discriminatie, alsook met haar beleidsprogramma's en financieringsinstrumenten om gendergelijkheid in de EU te bevorderen ⁽³⁾. Het EU-rechtskader voor verlof en flexibele werkregelingen om gezinsredenen is vastgesteld in de jaren negentig en werd voortdurend aangepast; de meest recente richtlijn in dit verband is de in 2010 goedgekeurde richtlijn inzake ouderschapsverlof ⁽⁴⁾. Naast het wetgevingskader spelen ook de aanbevelingen in de context van het Europees Semester ⁽⁵⁾, EU-financiering en beleidsrichtsnoeren ⁽⁶⁾ een rol.

2.2. De vooruitgang van de afgelopen decennia is evenwel nagenoeg tot stilstand gekomen ⁽⁷⁾, wat duidelijk blijkt uit de hardnekkige loonkloof tussen mannen en vrouwen van 16,3 % en de kleinere rol en lagere participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt; zo werkt 31 % van de vrouwen in deeltijd, tegenover 8,2 % van de mannen, terwijl de algemene

⁽¹⁾ Zie Eurofound, *Work-life balance and flexible working arrangements in the EU*, vergadering van de Raad EPSCO, Tallinn, 19-20 juli 2017.

⁽²⁾ Artikelen 19 en 153 VWEU; Handvest van de grondrechten (artikelen 23 en 33).

⁽³⁾ Richtlijnen 2006/54/EG, 2014/124/EU, 79/7/EEG, 2004/113/EG, 92/85/EEG en 2010/18/EU.

⁽⁴⁾ Zie Richtlijn 2010/18/EU (PB L 68 van 18.3.2010, blz. 13); Richtlijn 2006/54/EG (PB L 204 van 26.7.2006, blz. 23), Richtlijn 92/85/EEG (PB L 348 van 28.11.1992, blz. 1), Richtlijn 97/81/EG (PB L 14 van 20.1.1998, blz. 9). Richtlijn 92/85/EEG inzake moederschapsverlof werd goedgekeurd in 1992 en is sindsdien niet meer gewijzigd. De richtlijn ouderschapsverlof die in 1996 werd goedgekeurd, is in 2010 herzien en verbeterd.

⁽⁵⁾ Zie voor meer informatie: https://ec.europa.eu/info/strategy/european-semester_en

⁽⁶⁾ De Raad heeft al in 1992 een aanbeveling betreffende kinderopvang goedgekeurd (92/241/EEG, PB L 123 van 8.5.1992, blz. 16).

⁽⁷⁾ Eurostat, Gender pay gap:

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&ocode=tsdsc340&plugin=1>

arbeidsmarktparticipatie van vrouwen meer dan 12 procentpunten achterblijft bij die van mannen⁽⁸⁾. Ook tonen studies aan dat de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen maar liefst 40 % bedraagt. Een meer proactief optreden is dan ook noodzakelijk om ervoor te zorgen dat vrouwen en mannen op alle gebieden gelijke kansen krijgen; de nodige aandacht moet bovendien ook uitgaan naar de feminisering van de armoede.

2.3. De lagere arbeidsmarktparticipatie van vrouwen hangt nauw samen met de ongelijke verdeling van zorgtaken. Ook het gebrek aan passende, toegankelijke, betaalbare en hoogwaardige zorgvoorzieningen, van kinderopvang tot door de gemeenschap gedragen zorgdiensten voor oudere familieleden en personen met een handicap, ligt ten grondslag aan de zorgkloof⁽⁹⁾.

2.4. Niet alleen weerhouden de obstakels die het evenwicht tussen werk en privéleven in de weg staan vrouwen ervan ten volle deel te nemen aan de arbeidsmarkt, zij drukken tevens een stempel op de demografische ontwikkelingen, de economie en de rol van mannen als gelijkwaardige verzorgers. Wat de economische impact betreft, blijkt uit een recente studie van Eurofound⁽¹⁰⁾ dat de economische verliezen door het verschil in arbeidsparticipatie tussen mannen en vrouwen circa 370 miljard EUR per jaar bedragen. In sommige lidstaten is meer dan 25 % van de vrouwen economisch niet actief omdat zij zorgtaken op zich nemen. Hoewel vandaag de dag om economische redenen nog maar zelden wordt gekozen voor thuisblijven, zijn de verwachtingen van de samenleving nog steeds gebaseerd op het stereotiepe beeld van vrouwen als primaire verzorgers en mannen als kostwinnaars. De ervaring leert dat moeders die hun hele loopbaan of een deel ervan thuis blijven, economisch minder onafhankelijk zijn, minder kans hebben carrière te maken en een groter risico lopen om als oudere in armoede te vervallen. Beleidsmaatregelen om werk en privéleven in evenwicht te brengen kunnen vrouwen en mannen helpen op gelijke voet keuzes te maken. In de bepalingen inzake de rusttijd van werknemers en het evenwicht tussen werk en gezinsleven zou, indien van toepassing, rekening moeten worden gehouden met een wekelijkse rustdag die erkend wordt door de traditie en de gebruiken in het land of de regio; ook moeten de desbetreffende (sectorale) collectieve overeenkomsten en gangbare praktijken op lokaal en bedrijfsniveau worden nageleefd.

2.5. De Europese Commissie heeft in augustus 2015 in een stappenplan haar initiatief aangekondigd inzake een nieuwe start om de uitdagingen van de combinatie werk en gezin bij werkende gezinnen aan te pakken⁽¹¹⁾. In november 2015 is de Commissie, conform artikel 154, lid 2, VWEU van start gegaan met een raadpleging in twee fasen⁽¹²⁾ van de Europese sociale partners, zodat deze zich over dit initiatief konden uitspreken. De sociale partners hebben geen onderhandelingen geopend. Terwijl de Europese werkgevers van mening waren dat het huidige EU-rechtskader volstaat, drongen de Europese vakbonden aan op versterking van het wetgevingskader. Ook heeft de Commissie een openbare raadpleging opgestart, waaruit naar voren is gekomen dat 60 % van de respondenten voorstander is van een EU-wetgevingskader inzake het evenwicht tussen werk en privéleven. Op 26 april 2017 heeft de Commissie een voorstel voor een Europese pijler van sociale rechten goedgekeurd, dat ook een voorstel omvat voor een richtlijn ter verbetering van het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers, naast een reeks niet-wetgevende voorstellen.

3. Algemene opmerkingen

3.1. Het EESC is het ermee eens dat een proactief beleid nodig is om een gelijke verdeling van de zorgtaken tussen mannen en vrouwen te bevorderen. Studies tonen aan dat niet alleen de gezinnen zelf maar ook de economie en het concurrentievermogen er baat bij hebben als mannen worden betrokken bij de zorg. Een hogere arbeidsmarktparticipatie van vrouwen zal er ook toe bijdragen dat bedrijven meer toegang krijgen tot geschoolde arbeidskrachten en talent, en het potentieel van vrouwen ten volle kan worden benut, nu de beroepsbevolking van de EU afneemt, de bevolking vergrijsd en de bevolkingscurve een groot probleem blijft voor de openbare financiën. Voorts moet dit beleid zich richten op stimulansen voor werkgevers om het arbeidsaanbod te verhogen, alsook op de ondersteuning van kinderopvang en op verschillende vormen van verlof en flexibele werkregelingen.

3.2. De Commissie en de lidstaten moeten (in overleg met de sociale partners en het bredere maatschappelijk middenveld) een hoofdrol vervullen bij de bestrijding van stereotypen (ook via onderwijs en voorlichtingscampagnes), het tegengaan van de segregatie op de arbeidsmarkt en het toerusten van mensen met aangepaste en verbeterde vaardigheden op maat van de toekomstige behoeften van de arbeidsmarkt.

⁽⁸⁾ Eurostat Arbeidskrachtenenquête 2016.

⁽⁹⁾ Zie de volgende EESC-adviezen: PB C 21 van 21.1.2011, blz. 39; PB C 218 van 23.7.2011, blz. 7; PB C 12 van 15.1.2015, blz. 16, PB C 332 van 8.10.2015, blz. 1; PB C 487 van 28.12.2016, blz. 7.

⁽¹⁰⁾ Eurofound (2016), *Het verschil in arbeidsparticipatie tussen mannen en vrouwen — uitdagingen en oplossingen.*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg.

⁽¹¹⁾ http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf

⁽¹²⁾ Brief Ref. Ares(2015)5003207 — 11/11/2015 van Michel Servoz aan de Europese sociale partners.

3.3. Het EESC is ingenomen met het pakket maatregelen om het evenwicht tussen werk en privéleven te verbeteren: de Commissie betoont zich immers voorstander van een betere verdeling van de taken om zo een aantal van de belangrijkste structurele belemmeringen voor de toegang van vrouwen tot de arbeidsmarkt uit de weg te ruimen.

4. Specifieke opmerkingen

4.1. Vaderschapsverlof

4.1.1. De Commissie wil eindelijk werk maken van het feit dat te weinig gebruik wordt gemaakt van vaderschapsverlof, en een individueel recht op niet-overdraagbaar vaderschapsverlof van ten minste tien werkdagen invoeren, waarbij de betrokkene minstens evenveel wordt betaald als bij ziekte; een en ander zou gepaard moeten gaan met een kosten-batenanalyse op nationaal niveau. Dat besluit is een stap in de goede richting. Het Comité wijst er echter op dat de uitbetaling bij ziekte in Europa van land tot land aanzienlijk verschilt, en gaat van vaste bedragen die ver onder het loon liggen tot vergoedingen die 100 % van het loon bedragen. Het wil beklemtonen dat de uitkering passend moet zijn, vaders ertoe moet aanzetten ook hun verantwoordelijkheid op te nemen en ouders zowel voor als na de geboorte van hun kind meer keuzevrijheid moet geven, rekening houdend met de nationale praktijken inzake de zwangerschapsuitkering.

4.1.2. In 21 lidstaten bestaat er al een regeling voor vaderschapsverlof van gemiddeld tweeënhalf dag ⁽¹³⁾, wat in de ogen van het Comité erg kort is. Bovendien betreurt het dat maar weinig gebruik wordt gemaakt van de regeling, en zou het graag zien dat dit verder wordt onderzocht. De Commissie komt met haar voorstel tegemoet aan de noodzaak om vaders te stimuleren hun verlof op te nemen; zij heeft daarbij gekeken naar bestaande geslaagde praktijken in een aantal lidstaten ⁽¹⁴⁾ en wijst erop dat vaders in gelijke mate moeten worden betrokken bij de gezinstaken.

4.1.3. Wel wijst het EESC erop dat het recht op tien dagen vaderschapsverlof, zoals vastgelegd in het richtlijnvoorstel, alvast een eerste stap is om vaders nauwer bij de zorg te betrekken, wat toch het doel van het voorstel is. Naar mening van het Comité is om dit doel te bereiken echter een langere periode nodig, van bijvoorbeeld een maand, iets waartoe in overleg tussen werkgevers en werknemers zou moeten worden besloten.

4.2. Ouderschapsverlof

4.2.1. Het aantal mannen dat gebruikt maakt van ouderschapsverlof, varieert van 40 % tot amper 2 % in sommige lidstaten ⁽¹⁵⁾. Het huidige kader voor ouderschapsverlof en de heersende denktrant houden onvoldoende rekening met de vraag waarom mannen maar weinig gebruikmaken van hun vaderschapsverlof.

4.2.2. Het EESC is zich ervan bewust dat met name kmo's en microbedrijven op organisatorische problemen kunnen stuiten doordat de leeftijd van de kinderen waarvoor ouderschapsverlof kan worden opgenomen is opgetrokken van acht naar twaalf jaar.

4.2.3. Het EESC is bijzonder tevreden over het voorstel van de Commissie om het recht op ouderschapsverlof te individualiseren en niet-overdraagbaar te maken. Het merkt op dat een fatsoenlijke uitkering tenminste op hetzelfde niveau moet liggen als de uitbetaling bij ziekte, waarbij een plafond kan gelden dat volgens de nationale wetgeving is vastgesteld ⁽¹⁶⁾, en dat een en ander gepaard moet gaan met een kosten-batenanalyse op nationaal niveau; ook zijn bepalingen inzake non-discriminatie noodzakelijk. Dit alles kan vaders immers over de streep trekken om hun verlof op te nemen.

4.2.4. Voorts is het Comité van mening dat bij de onderhandelingen over het voorstel moet worden gestreefd naar een evenwicht tussen de behoeften van de werknemers en die van de werkgevers. De effectbeoordeling van de Commissie toont aan dat de gevolgen van het voorstel kunnen variëren, afhankelijk van de tijdsduur. De kosten van de voorgestelde maatregelen (die voornamelijk voortvloeien uit het productiviteitsverlies dat het gevolg is van de administratieve rompslomp waarmee de indiening van aanvragen en de noodzaak om personeel tijdelijk te vervangen gepaard gaat) zullen op de korte en middellange termijn toenemen, maar op de lange termijn zal de financiële last voor het bedrijfsleven beperkt zijn ⁽¹⁷⁾.

⁽¹³⁾ [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2016/593543/EPRS_ATA\(2016\)593543_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2016/593543/EPRS_ATA(2016)593543_EN.pdf)

⁽¹⁴⁾ RAND Europe, beleidsnota van Janna van Belle, *Paternity and parental leave policies across the European Union*.

⁽¹⁵⁾ <http://www.oecd.org/social/parental-leave-where-are-the-fathers.pdf>

⁽¹⁶⁾ Artikel 11, lid 3, van Richtlijn 92/85/EEG.

⁽¹⁷⁾ Effectbeoordeling van de Commissie bij de mededeling *A new start to support work-life balance for parents and carers (Een nieuwe start om het evenwicht tussen werk en privéleven voor werkende ouders en mantelzorgers te ondersteunen)*.

4.3. Zorgverlof

4.3.1. Ook het feit dat er geen passende regelingen bestaan om hulpbehoevende familieleden te verzorgen, draagt bij tot de onevenwichtige verdeling van zorgtaken, die vaak alleen door vrouwen worden vervuld. Deze situatie is schadelijk voor hun fysieke en mentale gezondheid, de sociale inclusie en de arbeidsmarktparticipatie, en is er mede de oorzaak van dat vrouwen onvoldoende pensioenrechten opbouwen.

4.3.2. In bijna alle lidstaten zijn wettelijke regelingen voor zorgverlof goedgekeurd, maar de bepalingen inzake de duur, de vraag wie in aanmerking komt, het niveau van de uitkeringen en het recht op sociale zekerheid lopen enorm uiteen van land tot land⁽¹⁸⁾. Het EESC kan zich dan ook vinden in het voorstel om Europese minimumbepalingen voor een gelijk speelveld vast te leggen door een individueel recht op ten minste vijf dagen „zorgverlof” per jaar in te voeren, waarbij wordt vastgehouden aan het niveau van de uitbetaling bij ziekteverlof. Dit is echter maar een eerste stap; de Commissie moet nog meer doen ter ondersteuning en aanvulling van de inspanningen van de lidstaten om gezinnen te helpen de toenemende zorgtaken beter te vervullen. De invoering van dit individuele recht moet worden gekoppeld aan de ontwikkeling van een mechanisme voor de ondersteuning van mantelzorgers.

4.3.3. Het EESC schaart zich achter de aanpak van de Commissie, die maatregelen voorstelt om ervoor te zorgen dat werknemers hun leven lang werk en privéleven kunnen verenigen, met inbegrip van vrouwen van de „sandwichgeneratie”, die zich verplicht zien de zorg voor familieleden van meer dan één generatie op zich te nemen. Het gebrek aan zorgvoorzieningen maakt dat deze werknemers, en met name vrouwen, slechts een paar jaar voor hun pensioen moeten afzien van een betaalde baan, terwijl zij als vijftigplussers maar moeilijk opnieuw toegang krijgen tot de arbeidsmarkt.

4.3.4. Voorts onderstreept het EESC dat individueel zorgverlof niet mag worden gezien als vervanging van professionele, toegankelijke, betaalbare en hoogwaardige door de gemeenschap gedragen zorgdiensten, die eveneens een aanzienlijke bijdrage zullen leveren aan de toekomstige economische ontwikkeling.

4.3.5. Ook wijst het EESC erop dat de verschillende soorten zorg niet helemaal onderling vergelijkbaar zijn. Niet alleen is het zorgen voor ouderen anders dan het zorgen voor kinderen, de hele familie kan daarbij worden betrokken en heeft een stem in het kapittel.

4.3.6. Wat de zorg voor mensen met een handicap aangaat, is het zaak een onderscheid te maken tussen professionele zorg en zorg door familieleden, zodat de druk op gezinnen zo veel mogelijk kan worden verlicht. Hoe dan ook moeten mantelzorgers toegang krijgen tot de sociale zekerheid, ongeacht het soort zorg.

4.4. Flexibele werkregelingen

4.4.1. Om bedrijven de kans te geven zich op personeelsgebied aan te passen aan de veranderende economische context, zijn flexibele werkregelingen cruciaal. Bovendien kunnen flexibele regelingen helpen de prestaties en productiviteit⁽¹⁹⁾ te verbeteren en werknemers in staat stellen hun werk en privéleven te combineren. Deze aspecten moeten dan ook op de agenda staan van de sociale dialoog op lokaal en sectorniveau, zodat nieuwe vormen van werk kunnen worden ingevoerd die werk en privéleven met elkaar in evenwicht brengen.

4.4.2. Flexibele werkregelingen kunnen nuttig zijn voor werknemers die zorgtaken op zich willen nemen, maar mogen geen negatieve gevolgen hebben voor de arbeidssituatie van de betrokkenen. In het richtlijnvoorstel wordt bepaald dat werkende ouders of mantelzorgers het recht hebben flexibele werkregelingen aan te vragen.

4.4.3. Zo wordt voorzien in de mogelijkheid voor bovenvermelde werknemers om gebruik te maken van i) vermindering van werkuren, ii) flexibele werkschema's en iii) telewerkmogelijkheden. Het EESC wijst erop dat dergelijke flexibele werkregelingen moeten beantwoorden aan de behoeften van de werknemers en dat moet worden uitgegaan van een benadering die de hele levensloop bestrijkt. Al deze kwesties moeten worden aangepakt via de sociale dialoog en collectieve onderhandelingen op het niveau dat het best aansluit bij de desbetreffende situatie. Ook moeten werknemers het recht hebben om hun oorspronkelijk werkpatroon weer op te nemen. Werkgevers moeten echter ook het recht hebben om bij de

⁽¹⁸⁾ Zie: Bouget, D., Spasova, S. en Vanhercke, B. (2016), *Work-life balance measures for persons of working age with dependent relatives in Europe. A study of national policies*, European Social Policy Network (ESPN), Brussel: Europese Commissie <https://webgate.ec.europa.eu/emplcms/social/BlobServlet?docId=16325&langId=en>

⁽¹⁹⁾ Chung, H., (2017) *Work Autonomy, Flexibility and Work Life Balance*: definitief rapport te vinden op: <http://wafproject.org/research-outputs/final-report/>

behandeling van een verzoek om flexibele werkregelingen rekening te houden met de behoeften van zowel de werkgever als de werknemer. Alle uit de toepassing van deze bepaling voortvloeiende problemen moeten overeenkomstig de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of de praktijk worden opgelost.

4.4.4. De impact van de digitalisering van de werkplek en de arbeidsverhoudingen zou er zelfs toe kunnen leiden dat de traditionele arbeidspatronen in een nieuwe vorm worden gegoten. In dit verband moet verder worden nagedacht over de manier waarop zorgverlof traditioneel wordt beschouwd als dé keuze voor gezinnen om werk en gezinsleven op elkaar af te stemmen. Maar al te vaak is het de vrouw die gebruikmaakt van een flexibele werkregeling, om zo zorgtaken te vervullen en tegelijk te blijven werken. Dit staat hun vooruitgang op het werk in de weg, zowel wat hun loon als hun professionele ontwikkeling betreft. Voorts wil het EESC erop wijzen dat flexibele werkregelingen niet mogen worden gezien als typisch vrouwelijke regelingen die bedoeld zijn voor moeders of vrouwen die voor hun hulpbehoevende familieleden moeten zorgen. Bedrijven moeten flexibele werkregelingen voor zowel mannen als vrouwen stimuleren en meewerken aan een culturele evolutie die aansluit bij de wensen van mannen en vrouwen en tot meer gelijkheid op het werk zal leiden. Tevens moeten flexibele werkregelingen voor de volle 100 % kunnen worden teruggedraaid, werknemervriendelijk zijn en worden opgenomen in alle soorten contracten. Cruciaal in dit verband is dat het recht van werknemers om hun oorspronkelijke werkpatroon weer op te nemen, daadwerkelijk wordt toegepast.

4.4.5. De digitalisering kan flexibele werkregelingen ondersteunen door werknemers de kans te geven van op afstand te werken, maar brengt ook een aantal problemen en risico's mee.

4.5. Niet-wetgevende initiatieven

Het voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad gaat vergezeld van een reeks niet-wetgevende initiatieven die het pakket maatregelen voor het evenwicht tussen werk en privéleven vervolledigen. Het EESC is ingenomen met deze aanvullende niet-wetgevende voorstellen ter vervollediging van het pakket maatregelen voor het evenwicht tussen werk en privéleven, waaronder:

4.5.1. Kinderopvang en langdurige zorg

4.5.1.1. Het zijn voornamelijk het gebrek aan kinderopvang en de hoge kosten daarvan die de tweede verdiener van een stel tweeverdieners ervan weerhouden om weer aan het werk te gaan. In de EU ging in 2014 slechts 28 % van de kinderen van 0 tot 3 jaar naar formele opvang; voor kinderen van 3 jaar tot de schoolleeftijd lag dat cijfer op 83 %. Deze percentages liggen onder de in 2001 vastgelegde doelstellingen van Barcelona, die al in 2010 bereikt hadden moeten zijn. Het EESC betreurt dan ook dat de doelstellingen van Barcelona voor kinderopvang, die tot doel hadden om op het niveau van de lidstaten te zorgen voor voldoende toegankelijke, betaalbare en hoogwaardige kinderopvang, niet zijn bereikt.

4.5.1.2. De hoge kosten voor de ouders en de openingsuren van de opvang die niet te verenigen zijn met een voltijdse baan, blijven een probleem. Uit het rapport van de Commissie blijkt dat we moeten blijven investeren in hoogwaardige diensten. Het Europees Parlement merkt op dat voor 27 % van de Europeanen het gebrek aan infrastructuur en de kwaliteit van de beschikbare diensten een belemmering vormen ⁽²⁰⁾.

4.5.1.3. De Commissie stelt voor de doelstellingen inzake onderwijs en opleiding te herzien, maar rept niet van de verwezenlijking van de Barcelonadoelstellingen. De doelstelling inzake onderwijs en opvang voor jonge kinderen is echter beperkter van opzet, omdat zij alleen gericht is op kinderen van vier jaar tot de schoolleeftijd. Het EESC dringt er dan ook op aan dat deze doelstelling inzake onderwijs en opvang voor jonge kinderen zo snel mogelijk wordt herzien en verbreed (door ook kinderen onder de vier op te nemen), zodat zij aansluit bij de Barcelonadoelstellingen. De herziene doelstellingen zouden ambitieuzer moeten zijn dan de huidige doelstellingen van Barcelona. Voorts pleit het EESC voor de ontwikkeling van EU-benchmarks voor buitenschoolse opvang en langdurige zorg.

4.5.1.4. Het EESC verwelkomt de plannen van de Commissie om het sturen en bewaken van de zorgvoorzieningen in de lidstaten te verbeteren in de context van het Europees Semester en om de uitwisseling van goede praktijkvoorbeelden te bevorderen. Ook zou het graag zien dat de gegevensverzameling op EU-niveau wordt verbeterd en staat het achter het voornemen om de doelstellingen inzake onderwijs en opvang voor jonge kinderen voor 2020 te herzien. Voorts zou het

⁽²⁰⁾ Zie de resolutie van het Europees Parlement van 13 september 2016 over *het creëren van arbeidsmarktomstandigheden die bevorderlijk zijn voor het evenwicht tussen werk en privéleven* (2016/2017(INI)).

een goede zaak zijn als de verschillende Europese financieringsinstrumenten op maat van de specifieke behoeften van de lidstaten worden gesneden. Het EESC heeft in dit verband al herhaaldelijk opgemerkt dat veel sterker moet worden ingezet op sociale investeringen, zeker gezien de meerwaarde van investeringen in kinderopvang ⁽²¹⁾.

4.5.1.5. Capaciteitsopbouw en voorlichtingsseminars waarbij alle stakeholders ten volle worden betrokken, zijn als aanvullende maatregelen van het grootste belang, maar zouden op veel grotere schaal moeten worden ingezet. Er is met name behoefte aan voorlichtingsseminars over ontslagbescherming na de terugkeer uit moederschapsverlof.

4.5.2. Evenwicht tussen werk en privéleven en fiscaal beleid

4.5.2.1. Hoewel het voorstel voor een richtlijn tot op zekere hoogte ingaat op de belastingkwestie, betreurt het EESC dat de Commissie zich hier niet voldoende ambitieus toont. Belastingregelingen kunnen rechtstreeks van invloed zijn op de arbeidsmarktparticipatie, met name als het gaat om tweede verdieners, in meerderheid vrouwen. De manier waarop belastingstelsels zijn opgezet, kan wegen op het besluit om al dan niet tot de arbeidsmarkt toe te treden. Belastingaftrek zou moeten worden overwogen om werkende ouders te helpen aan het werk te blijven.

4.5.2.2. Het voorstel van de Commissie om negatieve fiscale prikkels aan te pakken, zal de andere maatregelen uit het pakket aanvullen en ondersteunen. Het EESC kan zich er met name in vinden dat de landenspecifieke obstakels die het resultaat zijn van naar geslacht discriminerende belasting- en socialezekerheidsstelsels in kaart worden gebracht, en stelt voor dat een en ander wordt aangepakt via aanbevelingen in het kader van het Europees Semester.

4.5.3. De rol van maatschappelijke organisaties

4.5.3.1. Niet alleen kunnen de sociale economie en de niet-gouvernementele sector de behoefte aan hoogwaardige, toegankelijke en betaalbare openbare diensten, inclusief kinderopvang en zorg voor oudere familieleden en andere hulpbehoevende personen helpen vervullen, zij kunnen ook een nuttige bijdrage leveren aan vormen van dienstverlening die erop gericht zijn het evenwicht tussen werk en privéleven te verbeteren. Zonder hun inspanningen zou het in veel gevallen onmogelijk zijn een dergelijke dienstverlening te verzekeren.

4.5.3.2. Voor de sociale partners is een bijzondere rol weggelegd bij de uitvoering van beleidsmaatregelen ter bevordering van het evenwicht tussen werk en privéleven op de werkplek, met name via onderhandelingen en collectieve overeenkomsten. Het EESC is tevreden dat de Europese sociale partners in de loop der jaren in hun werkprogramma's hebben getoond oog te hebben voor gendergelijkheid, en zich richten op concrete resultaten.

Brussel, 6 december 2017.

De voorzitter
van het Europees Economisch en Sociaal Comité
Georges DASSIS

⁽²¹⁾ Zie onder meer de EESC-adviezen PB C 271 van 19.9.2013, blz. 91; PB C 226 van 16.7.2014, blz. 21, en PB C 125 van 21.4.2017, blz. 10.