

RO

RO

RO



COMISIA COMUNITĂȚILOR EUROPENE

Bruxelles, 3.10.2008
COM(2008) 635 final

**COMUNICARE A COMISIEI
CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU,
COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN
ȘI COMITETUL REGIUNILOR**

**O mai bună echilibrare a vieții profesionale cu cea privată: mai mult sprijin pentru
concilierea vieții profesionale cu viața privată și cu viața de familie**

**COMUNICARE A COMISIEI
CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU,
COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN
ȘI COMITETUL REGIUNILOR**

**O mai bună echilibrare a vieții profesionale cu cea privată: mai mult sprijin pentru
concilierea vieții profesionale cu viața privată și cu viața de familie**

1. INTRODUCERE

Deciziile pe care bărbații și femeile le iau în ceea ce privește combinarea aspectelor profesionale, private și familiale ale vieții lor sunt în primul rând de natură personală. Cu toate acestea, modul în care persoanele echilibrează aceste cerințe contradictorii are consecințe asupra politicilor publice, influențând, de exemplu, participarea pe piața muncii și rata fertilității. În același timp, politicile publice influențează la rândul lor aceste decizii personale, de exemplu prin instituirea drepturilor legale la concedii din motive familiale și prin punerea la dispoziție a serviciilor publice de îngrijire a copiilor și a altor persoane aflate în întreținere, sau afectează alți factori, cum ar fi orarul de funcționare al magazinelor sau durata zilei de școală. Deși inițiativele menite să sprijine deciziile de conciliere au vizat în general persoanele care sunt – sau ar dori să fie - salariate, aceste aspecte sunt la fel de relevante și pentru lucrătorii care desfășoară o activitate independentă.

Strategiile de susținere a deciziilor de conciliere menționate mai sus se bazează pe o serie de componente și presupun un angajament din partea mai multor părți interesate. Facilitățile de îngrijire a copiilor, drepturile la concediu și dispozițiile referitoare la timpul de lucru flexibil constituie componente esențiale ale combinației de politici, în timp ce competențele sunt dispersate la nivel european, național și local și împărțite între partenerii sociali la nivel european, național și sectorial.

Rolul Uniunii Europene în acest domeniu este relativ limitat, dar succesul politicilor de conciliere afectează îndeplinirea obiectivelor fundamentale ale UE, în special crearea unor locuri de muncă mai multe și mai bune. Prin urmare, comunicarea de față examinează situația actuală și prezintă măsurile întreprinse în prezent pentru dezvoltarea cadrului legislativ, inclusiv propunerile care însoțesc prezenta comunicare.

2. POLITICI DE CONCILIERE ÎN SPRIJINUL OBIECTIVELOR POLITICE CHEIE

La nivelul Uniunii Europene, concilierea cu succes a vieții profesionale cu viața privată are o importanță deosebită pentru o serie de obiective politice cheie.

Strategia de la Lisabona, instituită în 2000, a reglementat concilierea vieții profesionale cu viața privată. Relansarea sa, în 2005¹, a acordat o atenție sporită creșterii economice și locurilor de muncă și a recunoscut necesitatea de a valorifica potențialul enorm pe care îl reprezintă femeile pe piața muncii pentru a asigura reușita strategiei. Consiliul European din martie 2005 a subliniat contribuția pe care măsurile de conciliere a vieții profesionale cu viața

¹ COM (2005) 24.

de familie o pot aduce pentru a atrage cât mai multe persoane pe piața muncii. Cu toate acestea, stabilind pentru femei un obiectiv al ratei de angajare (60%), mai scăzut decât obiectivul global (70%), Consiliul a recunoscut dezechilibrul predominant între bărbați și femei în ceea ce privește rata de ocupare a forței de muncă.

Orientările integrate în sprijinul Strategiei de la Lisabona abordează acest dezechilibru de gen, inclusiv prin intermediul politicilor de conciliere, dar, așa cum se indică în Raportul comun privind ocuparea forței de muncă 2007-2008², „*progresul în domeniul egalității de gen este inconstant*” și „*multe state membre sunt departe de a atinge obiectivele stabilite în domeniul îngrijirii copiilor și majoritatea nici măcar nu fac referire la acestea în strategiile naționale proprii.*” Cu toate acestea, încadrarea în muncă a femeilor a constituit principala forță motrice a creșterii continue a ocupării forței de muncă în Uniunea Europeană în cursul ultimilor ani. Între 2000 și 2007, numărul de persoane angajate în UE-27 a crescut cu 14,6 milioane, din care 9,2 milioane erau femei. Rata de ocupare a forței de muncă în rândul femeilor (cu vârsta cuprinsă între 15 și 64 de ani) a crescut în fiecare an, atingând 58,3% în 2007, cu 4,6 puncte procentuale mai mult decât în 2000, astfel încât obiectivul de a ajunge la 60% în 2010 este acum pe deplin realizabil.

Deși este vorba de o performanță impresionantă, impactul acesteia asupra **egalității de gen** a fost mai puțin semnificativ. Tratatul³ prevede că, în toate acțiunile sale, UE trebuie să urmărească eliminarea inegalităților și promovarea egalității între bărbați și femei. Cu toate acestea, indicatorii privind remunerarea, segregarea pieței muncii și prezența femeilor în posturile de decizie nu semnalează nicio îmbunătățire semnificativă în ultimii ani. În special, diferența de remunerare⁴ rămâne stabilă, la 15%, din 2003 și nu a scăzut decât cu un punct procentual din 2000. Așa cum a remarcat Comisia în raportul său anual privind egalitatea între femei și bărbați⁵, „*rezultă că eforturile importante depuse în cadrul Strategiei europene pentru creștere și locuri de muncă pentru a beneficia de o creștere atât cantitativă, cât și calitativă («locuri de muncă mai multe și mai bune») a încadrării în muncă a femeilor, par să își fi adus roadele mai mult din punct de vedere cantitativ decât calitativ.*”

Este puțin probabil ca situația să se schimbe atâta timp cât dezechilibrul de gen în adoptarea soluțiilor care permit concilierea între muncă și viața de familie persistă (de exemplu, în ceea ce privește timpul parțial de lucru sau concediile din motive familiale) și atâta timp cât există o diferență semnificativă între femeile cu copii și femeile fără copii în ceea ce privește rata de ocupare a forței de muncă. Deși între 2000 și 2007 rata globală de ocupare a forței de muncă a ambelor grupuri a crescut, diferența între acestea s-a menținut la 12 puncte procentuale.

Importanța politicilor de conciliere pentru **reînnoirea demografică** este în prezent recunoscută în mod explicit la nivel european⁶. Pe fondul îmbătrânirii populației și a unei rate a natalității în scădere, aceste politici pot veni în sprijinul femeilor și bărbaților care acordă îngrijire persoanelor în vârstă aflate în întreținere și pot permite o mai bună conciliere a

² Raportul comun privind ocuparea forței de muncă 2007-2008 adoptat de Consiliu la 29 februarie 2008 și publicat la 3 martie 2008 (p. 9). Raportul critică faptul că „*capacitatea de reacție a piețelor europene ale muncii la provocările globalizării și ale îmbătrânirii populației este în continuare insuficientă*” (p. 4).

³ Articolul 2 și articolul 3 alineatul (2).

⁴ „Diferența de remunerare” reprezintă diferența dintre plata medie pe oră pentru femei și cea pentru bărbați, înainte de aplicarea impozitelor, în toate domeniile economiei. A se vedea „*Combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați*” - COM(2007)424.

⁵ COM (2008) 10.

⁶ Promovarea solidarității dintre generații - COM(2007)244.

rolului de părinte cu munca. De asemenea, există dovezi clare care atestă rate mai mari ale fertilității și ale ocupării forței de muncă în rândul femeilor în statele membre care dispun de politici eficiente care permit femeilor și bărbaților o echilibrare a responsabilităților profesionale cu cele familiale. În plus, se recunoaște faptul că un loc de muncă de calitate reprezintă cea mai bună măsură de protecție împotriva excluderii sociale și sărăciei în general. Prin urmare, în contextul politicilor de **incluziune activă**⁷ se pune accentul pe oferirea unor servicii de îngrijire a copiilor și a altor persoane aflate în întreținere de calitate și la un preț accesibil. Așa cum s-a subliniat în Raportul comun privind protecția socială și incluziunea socială pentru anul 2008⁸, strategiile care au ca obiect sporirea accesului părinților la locuri de muncă și păstrarea acestora, inclusiv prin servicii de facilitare și ajutor adecvat pentru venit reprezintă, de asemenea, un element vital în combaterea sărăciei în rândul copiilor.

Raportul recunoaște rolul primordial pe care măsurile de conciliere îl pot avea, cum ar fi, de exemplu, cele care sporesc calitatea și disponibilitatea serviciilor de îngrijire a copiilor, dar subliniază, de asemenea, importanța luării în considerare a măsurilor precum intensitatea muncii și calitatea locurilor de muncă.

Așa cum a fost menționat mai sus, o gamă largă de părți interesate, inclusiv la nivel european, sunt implicate în elaborarea și aplicarea politicilor care vizează concilierea vieții profesionale cu viața privată.

Comisia a înscris îmbunătățirea concilierii printre cele șase domenii prioritare de acțiune în cadrul Foii de parcurs pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2006-2010⁹ iar măsurile în acest domeniu sunt strâns legate de o prioritate conexasă, care vizează realizarea unei independențe economice egale pentru femei și bărbați.

Această prioritate a fost susținută de Pactul european pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați adoptat de **Consiliul European** din martie 2006 și a fost reluată în programul și declarațiile comune ale președințiilor germană, portugheză și slovenă ale Consiliului pentru perioada 2007-2008¹⁰. În martie 2008, Consiliul European a concluzionat că disponibilitatea și accesibilitatea unor servicii de calitate de îngrijire a copilului ar trebui să sporească, în conformitate cu obiectivele convenite și că ar trebui continuate eforturile în sprijinul concilierii. În programul comun¹¹ de optsprezece luni până la sfârșitul anului 2009, președinția franceză și viitoarele președinții cehă și suedeze s-au angajat, de asemenea, să acorde o atenție specială măsurilor care permit atât femeilor, cât și bărbaților, o mai bună conciliere a vieții profesionale cu viața privată și cu viața de familie.

⁷ COM (2007) 620.

⁸ http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/publications_en.htm. A se vedea, de asemenea, raportul integral al grupului de lucru privind sărăcia în rândul copiilor și bunăstarea copiilor înființat de Comitetul pentru protecție socială: http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/docs/social_inclusion/2008/child_poverty_en.pdf.

⁹ COM (2006) 92.

¹⁰ În rezoluția sa din decembrie 2007 privind rolurile echilibrate ale femeilor și bărbaților în contextul locurilor de muncă, al creșterii economice și al coeziunii sociale, Consiliul a recunoscut că dificultățile care apar în cazul concilierii între viața profesională, familială și privată continuă să existe și a solicitat Comisiei, printre altele, să evalueze cadrul juridic în vigoare la nivel comunitar referitor la conciliere, în special sub aspectul impactului acestuia asupra participării pe piața muncii.

¹¹ Documentul 11249/08 POLGEN 76 al Consiliului din 30 iunie 2008.

Parlamentul European a solicitat în mod constant îmbunătățiri ale legislației comunitare existente privind maternitatea și concediul pentru creșterea copilului¹² și, în propunerile sale din mai 2008 de modificare a noilor linii directoare privind ocuparea forței de muncă, a solicitat prevederea unor sisteme de concediu pentru creșterea copilului și de alt tip¹³. În rezoluția sa din 21 februarie 2008 privind viitorul demografic al Europei¹⁴, Parlamentul a îndemnat statele membre să adopte cele mai bune practici privind durata concediului de maternitate și a subliniat faptul că este posibilă o influență pozitivă asupra curbelor ratei natalității prin politici publice care au în vedere crearea unui mediu material și psihologic favorabil familiei și copiilor. În rezoluția sa din 27 septembrie 2007¹⁵, Parlamentul a solicitat statelor membre să echivaleze costurile legate de indemnizațiile pentru concediul de maternitate cu cele pentru concediul pentru creșterea copilului, pentru a garanta faptul că femeile nu vor mai reprezenta o forță de muncă mai costisitoare decât bărbații și a salutat procedura de consultare cu partenerii sociali privind concilierea. Sprijinirea echilibrului dintre viața profesională și cea privată este una dintre cele patru priorități ale Cadrului de acțiune pentru egalitatea de șanse adoptat de **partenerii sociali** europeni în 2005. Cel mai recent raport anual¹⁶ pe această temă subliniază că acesta este domeniul care generează cel mai mare număr de inițiative din partea partenerilor sociali naționali. Progresele raportate de partenerii sociali includ introducerea sau prelungirea concediului de îngrijire, flexibilitatea condițiilor de lucru și măsurile destinate să sporească recurgerea la aceste opțiuni în rândul bărbaților.

Prin urmare, se poate concluziona că, dacă necesitatea unor politici de sprijinire a concilierii este, în prezent, de necontestat la nivel european, caracterul inadecvat al politicilor actuale, corelat cu decalajul dintre femei și bărbați în recurgerea la acestea, duc la concluzia că măsurile de conciliere nu pot contribui încă în mod optim la îndeplinirea obiectivelor politice fundamentale ale UE. Un echilibru sporit între muncă și viața privată constituie, de asemenea, o șansă reală de a concilia obiectivele securității și flexibilității¹⁷, atât pentru angajați cât și pentru angajatori, deși aceste principii sunt deseori prezentate ca fiind opuse.

3. MAI MULT SPRIJIN ACORDAT CONCILIERII VIEȚII PROFESIONALE CU VIAȚA PRIVATĂ

În strategia sa politică anuală din 2008, Comisia s-a angajat să propună noi inițiative vizând o mai bună conciliere a vieții de familie cu viața profesională. Măsurile prezentate în continuare sunt în spiritul valorilor care stau la baza Agendei sociale reînnoite¹⁸: oportunități, acces și solidaritate.

Propunerile legislative urmăresc:

- să consolideze dreptul legal al lucrătorilor la concediu din motive familiale;

¹² De exemplu, Rezoluția 2003/2129(INI), P5_TA(2004)0152), punctul 26.

¹³ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0207+0+DOC+XML+V0//EN&language=EN>.

¹⁴ 2007/2156 (INI), punctele 14 și 15, la adresa: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0066+0+DOC+XML+V0//EN&language=EN>.

¹⁵ 2007/2065(INI) la adresa: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=EN&reference=P6-TA-2007-0423>, punctele 13, 28 și 29.

¹⁶ http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs_en.htm.

¹⁷ Cf COM(2007) 359 final „Către principii comune ale flexisecurității: locuri de muncă mai multe și mai bune prin flexibilitate și securitate”.

¹⁸ COM (2008) 412.

- să asigure un tratament egal pentru lucrătorii care desfășoară o activitate independentă și pentru soții colaboratori ai acestora.

Disponibilitatea unor servicii de îngrijire a copiilor accesibile, de calitate și la prețuri abordabile este vitală pentru opțiunile părinților în materie de conciliere. În consecință, propunerile legislative sunt însoțite de un raport privind progresul înregistrat de statele membre pentru atingerea obiectivelor stabilite în domeniul îngrijirii copiilor adoptate în cadrul Consiliului European de la Barcelona din 2002.

3.1. Concediu din motive familiale

În 2006, Comisia a lansat deliberările sale actuale printr-o consultare oficială a partenerilor sociali europeni, în conformitate cu procedura dialogului social european. Această procedură permite, printre altele, partenerilor sociali europeni să negocieze acorduri care pot primi apoi putere de lege. Prima directivă adoptată în temeiul acestei proceduri s-a bazat pe acordul-cadru referitor la concediul pentru creșterea copilului¹⁹ din 1995. Documentele de consultare ale Comisiei²⁰ au abordat măsuri legislative și nelegislative în sprijinul concilierii și au identificat o serie de opțiuni sub forma unor noi tipuri de concediu care ar putea răspunde mai bine nevoilor lucrătorilor prin concilierea vieții profesionale cu viața privată și viața de familie, și anume concediul de paternitate (o scurtă perioadă de concediu rezervată tatilor în jurul datei nașterii sau adopției unui copil), concediul de adopție (un concediu similar cu concediul de maternitate în jurul datei adopției unui copil) și concediul filial (pentru îngrijirea membrilor familiei aflați în întreținere).

De asemenea, Comisia a propus modalități de îmbunătățire a normelor privind protecția maternității (Directiva 92/85/CEE) și acordul-cadru referitor la concediul pentru creșterea copilului anexat la Directiva 96/34/CE. Propunerile referitoare la concediul pentru creșterea copilului reglementează măsurile menite să încurajeze tatii să recurgă la acest tip de concediu, protejarea drepturilor privind ocuparea forței de muncă și interzicerea discriminării, durata concediului și remunerația pe durata concediului, flexibilitatea permisă pentru luarea concediului pentru creșterea copilului în raport cu vârsta acestuia.

Printre alte măsuri evidențiate de Comisie figurează facilitățile de îngrijire pentru copii și alte persoane aflate în întreținere, noile metode de lucru (inclusiv lucrul la distanță) și măsuri care vizează încurajarea bărbaților pentru a recurge la posibilitățile care li se oferă pentru a concilia viața profesională cu viața privată.

În raportul prezentat la summit-ul social tripartit din martie 2008 s-a anunțat că partenerii sociali au convenit asupra unui pachet de măsuri comune în sprijinul concilierii vieții profesionale cu viața privată. În iulie 2008 aceștia și-au confirmat intenția de a iniția procedura de negociere prevăzută la articolul 138 din Tratatul CE de a „realiza mai bine obiectivele directivei privind concediul pentru creșterea copilului.” În măsura în care nu se poate exclude faptul că negocierile vor aborda, de asemenea, și alte forme de concediu din motive familiale, cum ar fi concediul de paternitate, de adopție și concediul pentru îngrijirea altor membri ai familiei, Comisia nu intenționează să prezinte propuneri privind concediul pentru creșterea copilului sau alte tipuri de concediu din motive familiale în acest stadiu. Cu toate acestea, partenerii sociali au confirmat că nu intenționează să abordeze concediul de maternitate în cursul negocierilor lor.

¹⁹ Directiva 96/34/CE a Consiliului din 3 iunie 1996 privind acordul-cadru referitor la concediul pentru creșterea copilului încheiat de UNICE, CEEP și CES (JO L 145, 19.6.1996, p. 4).

²⁰ SEC(2006) 1245 și SEC(2008) 571.

3.1.1. Revizuirea Directivei 92/85/CEE privind protecția maternității

Dintr-un motiv evident, concediul de maternitate diferă de alte tipuri de concediu din motive familiale, dat fiind că acesta este rezervat doar mamei. Comisia consideră oportun să prezinte o propunere²¹ încă de acum, astfel încât, în momentul în care partenerii sociali vor iniția revizuirea concediului pentru creșterea copilului, ei vor dispune deja de o indicație privind concediul minim la care mama ar putea avea dreptul și condițiile care reglementează acest tip de concediu după o revizuire a directivei. Aceste propuneri sunt următoarele:

- creșterea concediului minim de maternitate de la 14 la 18 săptămâni (în conformitate cu recomandarea OIM);
- creșterea flexibilității acordate femeilor pentru a decide luarea concediului de maternitate înainte sau după naștere;
- îmbunătățirea protecției locurilor de muncă pentru femeile aflate în concediu de maternitate sau care revin la locul de muncă după concediul de maternitate.

Este de așteptat ca aceste măsuri să faciliteze rămânerea femeilor pe piața muncii după naștere, deoarece poate fi mai ușor pentru femei să se întoarcă pe piața muncii după un concediu de maternitate mai lung, în loc să recurgă la un concediu pentru creșterea copilului pentru a se ocupa de copilul încă mult prea mic, așa cum se întâmplă în cazul perioadelor mai scurte ale concediilor de maternitate. În plus, decizia de a-și relua activitatea profesională este facilitată dacă se respectă drepturile femeilor în domeniul ocupării forței de muncă. Această îmbunătățire a condițiilor de concediu și a remunerării pe durata acestuia, precum și consolidarea drepturilor angajaților vor contribui la concilierea vieții profesionale cu viața de familie și vor spori participarea femeilor cu copii pe piața muncii.

3.1.2. Alte propuneri privind concediul din motive familiale

Într-o scrisoare din data de 10 iulie 2008, partenerii sociali au anunțat că așteaptă inițierea negocierilor în luna septembrie. La sfârșitul perioadei stabilite de tratat pentru aceste negocieri (nouă luni, cu posibilitate de prelungire prin acord), în cazul în care partenerii sociali solicită acest lucru, Comisia va lua măsurile necesare pentru a conferi putere de lege noului acord, adoptându-l sub forma unei propuneri de directivă. Dacă negocierile nu duc la un nou acord, și așa cum se prevede în documentul celei de-a doua etape a consultării, Comisia va lua în considerare posibilitatea de a înainta propuneri pentru a completa legislația existentă în domeniul concilierii vieții profesionale cu viața privată și viața de familie.

Comisia a efectuat o evaluare a impactului²² privind toate opțiunile legislative evidențiate în documentul celei de-a doua etape a consultării trimis partenerilor sociali în 2007. Deși Comisia restrânge pentru moment domeniul de aplicare al propunerii sale doar la concediul de maternitate, evaluarea celorlalte opțiuni ar putea fi utilă partenerilor sociali cu ocazia negocierilor acestora.

²¹ COM (2008) 600.

²² SEC(2008) 2526.

3.2. Tratament egal pentru lucrătorii care desfășoară o activitate independentă și pentru soții colaboratori ai acestora

Concilierea vieții de familie cu viața profesională constituie o provocare nu numai pentru bărbații și femeile care lucrează în serviciul unor angajatori, dar și pentru lucrătorii care desfășoară o activitate independentă și pentru soții acestora, care îi ajută în profesie sau în activitatea antreprenorială. Directiva 86/613/CEE a instituit principiul că tratamentul egal nu se limitează la lucrătorii angajați. Directiva a recunoscut, de asemenea, necesitatea de a prevedea măsuri de conciliere a vieții profesionale cu viața de familie, în special în legătură cu maternitatea.

Directiva a avut un impact limitat iar formularea sa vagă face dificil controlul aplicării sale. Cu toate acestea, necesitatea de a acționa în acest domeniu este la fel de importantă ca întotdeauna, dat fiind că este din ce în ce mai recunoscută necesitatea de a soluționa problema decalajului dintre femei și bărbați în ceea ce privește spiritul antreprenorial. Un motiv al acestui decalaj poate fi insuficiența – sau inexistența – protecției sociale acordate femeilor care desfășoară o activitate independentă, în special în materie de protecție a maternității²³. Aproximativ 11% din lucrătorii care desfășoară o activitate independentă se bazează pe soții lor colaboratori pentru a gestiona întreținerea familială. O treime din soții colaboratori lucrează peste 25 de ore pe săptămână, fără a beneficia de protecție în caz de divorț de partenerul care desfășoară o activitate independentă sau de deces al acestuia.

Comisia a hotărât să propună abrogarea Directivei 86/613/CEE și înlocuirea acesteia cu o nouă directivă, în scopul de a îndeplini mai eficient obiectivele prevăzute de directiva inițială. Principalele propuneri²⁴ sunt următoarele:

- femeile care desfășoară o activitate independentă și soțiile sau partenerile de viață colaboratoare ar trebui să aibă, la cerere, același drept la concediu de maternitate ca și cel prevăzut pentru lucrătoarele salariate, în temeiul dreptului comunitar, în Directiva 92/85/CEE;
- la cerere, soții colaboratori sau partenerii de viață, atunci când sunt recunoscuți de legislația națională, ar trebui să se poată afilia la același sistem de asigurări sociale ca și lucrătorii independenți, în aceleași condiții aplicabile acestora din urmă.

Este de așteptat ca aceste schimbări să reducă obstacolele care descurajează femeile să inițieze o activitate independentă precum și vulnerabilitatea soților colaboratori.

3.3. Raport privind punerea în aplicare de către statele membre a obiectivelor stabilite în domeniul îngrijirii copiilor

Consiliul European de la Barcelona din 2002 a invitat statele membre să înlăture factorii care descurajează participarea femeilor pe piața forței de muncă, urmărind crearea, până în 2010, a unor facilități pentru îngrijirea copiilor pentru cel puțin 90% dintre copiii între trei ani și vârsta școlară și pentru cel puțin 33% dintre copiii sub trei ani. Aceste obiective fac parte

²³ Document de lucru al serviciilor Comisiei SEC(2008) 2101 – Evaluarea impactului care însoțește comunicarea Comisiei intitulată „Gândeți-vă mai întâi la scară mică: Prioritate pentru IMM-uri Un Small Business Act pentru Europa” - COM(2008) 394.

²⁴ COM (2008) 601.

integrantă din Strategia europeană privind ocuparea forței de muncă și Agenda de la Lisabona.

Într-un raport care însoțește prezenta Comunicare, Comisa subliniază că:

- majoritatea statelor membre nu sunt pe cale de a îndeplini obiectivele, în special în ceea ce-i privește pe copiii sub trei ani;
- în cazul în care facilitățile există, acestea sunt adesea scumpe sau orarul de funcționare nu este compatibil cu munca cu normă întreagă sau cu locurile de muncă cu program de lucru atipic;
- calitatea facilităților (de exemplu, calificările personalului și raportul între numărul personalului și cel al copiilor) ar putea descuraja părinții să recurgă la acestea.

Într-o scrisoare recentă adresată Comisiei, partenerii sociali și-au exprimat îngrijorarea că obiectivele de la Barcelona nu vor fi îndeplinite și, recunoscând totodată că responsabilitatea principală revine autorităților publice din statele membre, au sugerat că ei ar putea juca un rol de susținere.

Ca răspuns la raportul mai sus menționat privind progresul înregistrat în ceea ce privește îndeplinirea obiectivelor stabilite în domeniul îngrijirii copiilor, Comisia:

- va monitoriza respectarea de către statele membre a politicilor în acest domeniu, în conformitate cu Strategia pentru creștere economică și ocuparea forței de muncă, o va sprijini cu statistici comparabile și actualizate și, dacă este necesar, va propune recomandări adresate țărilor în care punerea în aplicare a acestor politici este redusă;
- va analiza dezvoltarea serviciilor de îngrijire a copiilor și contribuția lor specifică la egalitatea de gen, în special în raportul anual privind egalitatea între femei și bărbați cu ocazia fiecărui Consiliu European de primăvară;
- va promova schimburi de bune practici în acest domeniu și va stimula cercetarea privind locurile de muncă în sectorul îngrijirii copiilor;
- va promova dezvoltarea unor servicii de îngrijire a copiilor de calitate și la un preț accesibil, inclusiv prin utilizarea integrală a potențialului politicii de coeziune a UE, în colaborare cu toate părțile interesate (statele membre și partenerii sociali).

3.4. Alte acțiuni

Astfel cum se precizează la punctul 2, o serie de obiective politice sunt direct legate de politicile care permit concilierea vieții profesionale cu viața privată. De exemplu, în domeniul reînnoirii demografice, instituirea unui grup de experți în probleme demografice și a Alianței europene pentru familii va stimula discuția și schimburile privind problemele de conciliere.

Cu toate acestea, măsurile de conciliere vor continua să se axeze în principal asupra egalității de gen, deoarece concilierea efectivă este o condiție *sine qua non* pentru a atinge o independență economică egală, prima dintre prioritățile foii de parcurs. Comisia pregătește în prezent raportul intermediar privind punerea în aplicare a foii de parcurs. Cele două programe

de lucru pentru foaia de parcurs pentru anii 2007 și 2008²⁵ indică deja faptul că Comisia înregistrează progrese considerabile în punerea în aplicare a măsurilor prevăzute în aceasta, dar este necesar un mai mare angajament din partea tuturor celor implicați pentru o integrare mai eficientă a egalității de șanse între femei și bărbați în politicile sociale și economice.

Pentru a amplifica gradul de cunoaștere a politicilor de conciliere, precum și a instrumentelor analitice care permit evaluarea acestora, Comisia:

- va promova schimburile și diseminarea de bune practici între statele membre, axându-se în 2008 pe crearea unor facilități pentru îngrijirea copiilor și pe măsurile menite să abordeze dezechilibrul de gen în recurgerea la concediile din motive familiale;
- va promova utilizarea de către statele membre și de către alte părți interesate a manualelor prezentate de Comisie în 2007 și 2008 privind abordarea integratoare a egalității de șanse pentru femei și bărbați, în cadrul politicilor de ocupare a forței de muncă, de incluziune socială și de protecție socială²⁶;
- va continua să elaboreze, împreună cu statele membre, o bază comună la nivel comunitar pentru obținerea de statistici recente, comparabile și pertinente privind concilierea vieții profesionale cu viața privată și cu cea de familie, în special în ceea ce privește domeniul îngrijirii copiilor, flexibilitatea condițiilor de lucru și recurgerea la concediile din motive familiale.

În sfârșit, politica de coeziune a UE (în special prin intermediul Fondului social european) va continua să cofinanțeze inițiativele naționale și locale pentru promovarea concilierii, de exemplu prin acordarea de sprijin financiar pentru serviciile de îngrijire a copiilor și a altor persoane aflate în întreținere, pentru formarea și calificarea lucrătorilor din domeniu și pentru angajatorii care oferă angajaților lor posibilitatea de întrerupere a carierei profesionale, servicii de îngrijire a copiilor și alte servicii de sprijin familial.

4. CONCLUZIE

Comisia consideră că un sprijin sporit acordat măsurilor de conciliere va permite bărbaților și femeilor să beneficieze de o mai mare posibilitate de alegere în echilibrarea aspectelor profesionale cu aspectele private ale vieții lor și va contribui în egală măsură la realizarea obiectivelor politice fundamentale ale Uniunii Europene, în special în ceea ce privește creșterea economică și ocuparea forței de muncă, incluziunea socială a grupurilor vulnerabile și egalitatea de gen.

Îmbunătățirea și modernizarea cadrului de reglementare european care ar trebui să fie posibilă prin propunerile care însoțesc prezenta Comunicare și negocierile inițiate de partenerii sociali vor permite femeilor să obțină o mai mare independență economică și vor încuraja bărbații să se implice mai mult în viața de familie. O acțiune la nivel comunitar, care să prevadă obligații minime pentru o mai bună conciliere între viața profesională, familială și privată, este necesară și adecvată pentru a îndeplini obiectivul comunitar al egalității de gen și obiectivele Strategiei de la Lisabona.

²⁵ SEC(2007) 537 și SEC(2008) 338.

²⁶ http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/tools_en.html.

Responsabilitatea principală de elaborare și promovare a măsurilor de conciliere aparține statelor membre. Prin urmare, Comisia invită statele membre să urmărească ca aceste măsuri să fie puse în aplicare astfel încât să confere femeilor și bărbaților opțiuni reale de decizie. Comisia îndeamnă în special statele membre să ia măsurile necesare pentru a compensa întârzierea semnificativă înregistrată în calendarul prevăzut pentru îndeplinirea obiectivelor pe care și le-au fixat privind crearea facilităților de îngrijire a copiilor.