

Bruselj, 26.4.2017
COM(2017) 252 final

**SPOROČILO KOMISIJE EVROPSKEMU PARLAMENTU, SVETU, EVROPSKEMU
EKONOMSKO-SOCIALNEMU ODBORU IN ODBORU REGIJ**

**POBUDA ZA PODPORO ZAPOSLENIM STARŠEM IN OSKRBOVALCEM PRI
USKLAJEVANJU POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA**

1. UVOD

Udeležba žensk na trgu dela v Evropski uniji je še vedno prenizka. Gospodarska izguba zaradi vrzeli stopnje zaposlenosti po spolu znaša 370 milijard EUR letno¹. Ženske so vse bolj kvalificirane in na univerzah v Evropi diplomira več žensk kot moških, vendar številne zapustijo trg dela zaradi svojih obveznosti, ki jih imajo v vlogi staršev ali oskrbovalk sorodnikov. Obstoječe politike ne zagotavljajo enakih možnosti, ki očetom in materam omogočajo, da delajo in skupaj skrbijo za blaginjo otrok in družbe na splošno.

Hkrati se delovna sila v Evropski uniji krči, prebivalstvo se stara, demografska krivulja pa ostaja izziv. Nižja udeležba žensk na trgu dela je povezana z vztrajno razliko v plačah med spoloma in vse večjo pokojninsko vrzeljo, ki pogosto povzroča socialno izključenost in večje tveganje revščine.

Pri ukrepanju ne gre le za pravičnost, enakost spolov in optimalno porazdelitev znanj in spretnosti, ampak tudi za fiskalno vzdržnost držav. Nujno je s socialnega in ekonomskega vidika.

Ta pobuda je bila pripravljena za reševanje tega izziva. Komisija s to pobudo predstavlja ambiciozen sklop zakonodajnih in nezakonodajnih ukrepov za posodobitev veljavnega pravnega in političnega okvira Evropske unije, da bi moške in ženske z obveznostmi oskrbe bolje podprla pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja ter zagotovila bolj uravnoteženo izrabo dopusta in prožnih ureditev dela. Veljavni pravni okvir EU za vrste dopusta iz družinskih razlogov in prožne ureditve dela je bil vzpostavljen v 90. letih prejšnjega stoletja². Dve desetletji pozneje moramo upoštevati pridobljene izkušnje in dosežen napredek na področju enakega obravnavanja žensk in moških na trgu dela, ki je manjši od pričakovanega, ter zagotoviti, da je ta okvir skladen z novimi razporeditvami delovnega časa in prihodnjimi trendi.

Ta pobuda z obravnavanjem prenizke udeležbe žensk na trgu dela in podpiranjem njihovega kariernega napredovanja s sodobno politiko usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja prispeva k ciljem, ki temeljijo na Pogodbi, in sicer k enakosti moških in žensk glede priložnosti na trgu dela in enaki obravnavi pri delu. Prav tako delodajalcem pomaga zadržati delavce, izboljšati njihovo motivacijo in produktivnost, zmanjšati odsotnosti z dela in preprečiti zapravljanje talenta. Podjetja bi morala imeti korist od večjega potenciala nadarjenih kadrov in bolj raznolike delovne sile.

Sodobna politika usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja bo prispevala k višji stopnji zaposlenosti ter zmanjšanju revščine in socialne izključenosti v skladu s prednostnimi

¹ Eurofound (2016), *The Gender Employment Gap: Challenges and Solutions* (Vrzel stopnje zaposlenosti po spolu: izzivi in rešitve).

² Direktiva 92/85/EGS o materinskem dopustu je bila sprejeta leta 1992 in od takrat ni bila spremenjena. Direktiva o starševskem dopustu je bila prvotno sprejeta leta 1996, leta 2010 pa je bila njena vsebina delno spremenjena in izboljšana.

nalogami EU, ki so zajete v ciljih strategije Evropa 2020, in prednostnimi nalogami Komisije za delovna mesta in rast, ki jih je predsednik Juncker opisal v političnih usmeritvah.

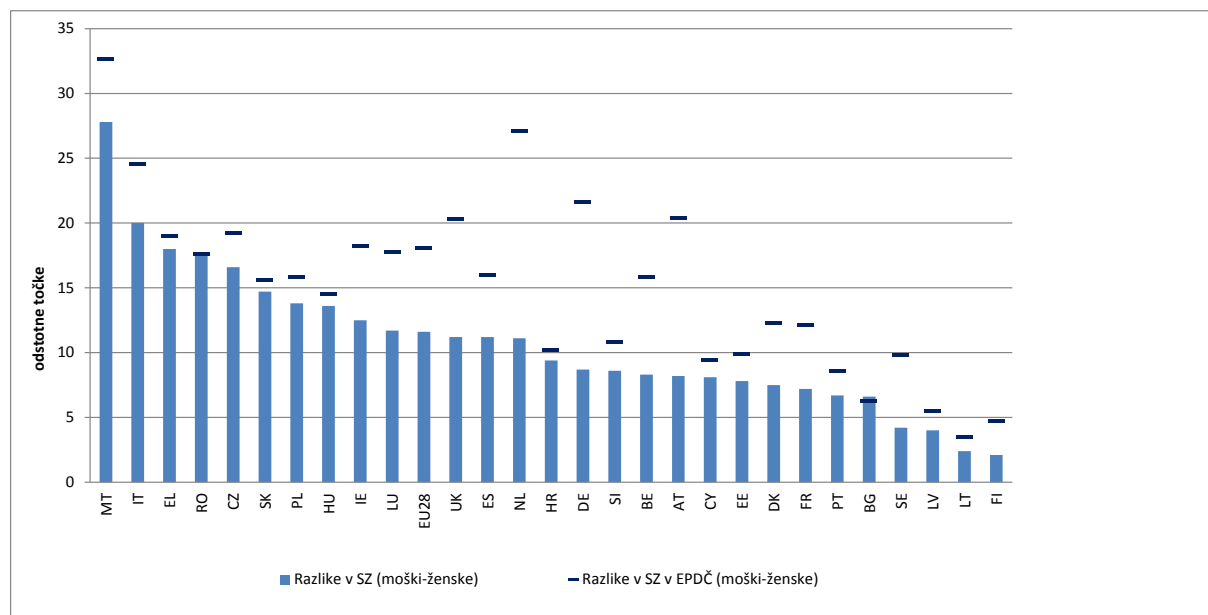
Ta pobuda kot eden osrednjih ciljev evropskega stebra socialnih pravic krepi socialno razsežnost Unije³. Izvaja se tudi v okviru strateških prizadevanj Komisije za enakost spolov za obdobje 2016–2019 in cilja trajnostnega razvoja ZN št. 5 o enakosti spolov.

Ta pobuda je predložena po umiku predloga Komisije za revizijo Direktive 92/85/EGS o varstvu materinstva leta 2015, ko se je Komisija zavezala, da bo predložila novo pobudo, ki bo življenja zaposlenih staršev in oskrbovalcev izboljšala v širšem okviru.

1.1 GOSPODARSKI IN DRUŽBENI OKVIR: SEDANJI IZZIVI

Čeprav so ženske v vsej Evropski uniji vse bolj kvalificirane in običajno dosegajo višjo izobrazbo od moških⁴, je njihova udeležba na trgu dela in s tem ekonomska neodvisnost še vedno precej nižja kot pri moških. Leta 2015 je bila povprečna stopnja zaposlenosti žensk, starih 20–64 let, v EU 64,3-odstotna, stopnja zaposlenosti moških pa 75,9-odstotna (razlika 11,6 odstotne točke). Če se upoštevajo zaposlitve s polnim delovnim časom, ta razlika v povprečju znaša 18,1 odstotne točke, saj je delo s krajšim delovnim časom pogostejše pri ženskah.

Slika 1: Razlike v stopnji zaposlenosti (20–64 let) in stopnji zaposlenosti v ekvivalentu polnega delovnega časa med moškimi in ženskami za leto 2015



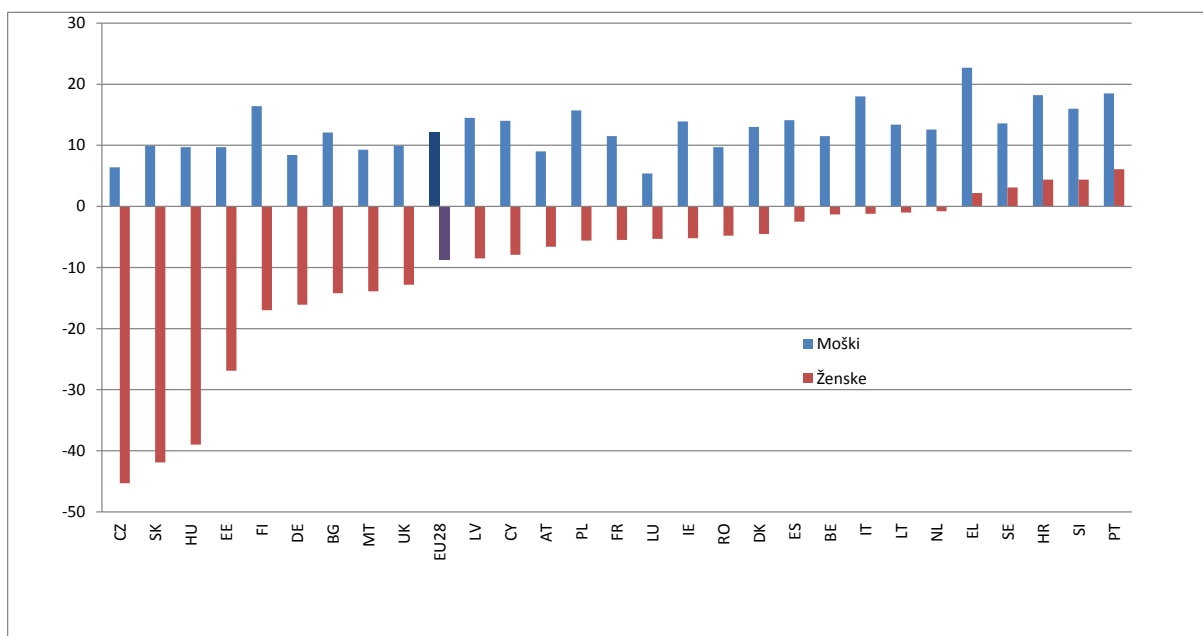
Vir: Eurostat, OECD.

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

⁴ Leta 2015 je imelo terciarno ali višjo izobrazbo 43,4 % žensk (starih 30–34) in 34 % moških. Če ni navedeno drugače, temelji statistika na podatkih Eurostata.

Eden glavnih povzročiteljev vrzeli stopnje zaposlenosti je neenaka porazdelitev obveznosti oskrbe med moške in ženske. Vrzeli stopnje zaposlenosti po spolu se precej poveča, ko imajo družine otroke, kar kaže na to, kako težko ženske obveznosti vzgoje ter nege in varstva otrok uskladijo s svojim delom. Leta 2015 je bila povprečna stopnja zaposlenosti žensk z enim otrokom, mlajšim od šestih let, 8,8 odstotne točke nižja od stopnje zaposlenosti žensk brez majhnih otrok, v več državah pa je ta razlika večja od 30 odstotnih točk⁵. Starševstvo ima ravno nasproten učinek na stopnjo zaposlenosti moških, ki je bila 12 odstotnih točk višja kot pri moških brez otrok, v nekaterih državah pa ta razlika znaša 18 odstotnih točk. Številni moški poročajo, da bi raje delali manj ur, kot jih dejansko delajo, in menijo, da to vpliva na njihovo družinsko življenje. V nekaterih državah je več kot 25 % neaktivnih žensk neaktivnih zaradi obveznosti oskrbe⁶. Razlike so še večje pri ženskah, starih od 55 do 64 let⁷.

Slika 2: Vpliv starševstva na zaposlovanje pri enem otroku, mlajšem od šestih let, za leto 2015



Vir: Eurostat.

Nezadostni ukrepi za usklajevanje poklicnih obveznosti z obveznostmi oskrbe običajno nesorazmerno vplivajo na ženske⁸, saj številni moški niso pripravljeni izrabiti dopustov iz družinskih razlogov in prožnih ureditev dela, številne ženske pa morajo zapustiti trg dela ali skrajšati svoj delovni čas. V povprečju je pri ženskah v EU precej verjetneje kot pri moških,

⁵ V številnih državah ima starševstvo zelo velik vpliv in stopnja zaposlenosti žensk z otroki, mlajšimi od šestih let, je več kot 20 odstotnih točk nižja od stopnje zaposlenosti žensk brez otrok (Madžarska, Češka, Slovaška, Estonija in Finska).

⁶ Združeno kraljestvo, Češka, Estonija, Slovaška, Irska, Madžarska.

⁷ Razlika v stopnji zaposlenosti med spoloma pri starostni skupini od 55 do 64 let je na Malti, v Grčiji, Sloveniji, na Hrvaškem, v Romuniji in Luksemburgu višja od 35 %.

⁸ Zaposlene ženske za neplačano delo v povprečju porabijo 22 ur na teden, zaposleni moški pa manj kot 10 ur. Eurofound (2015).

da bodo opravljale delo s krajšim delovnim časom (31,3 % žensk v primerjavi z 8,3 % moških).

Hkrati digitalna preobrazba gospodarstva spreminja načine dela in poslovanja ter ustvarja nove možnosti za delo na daljavo, večjo avtonomijo in prožne urnike, ki se lahko bolje izkoristijo za usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti. Poslovni modeli se spreminjajo ter odpirajo nove priložnosti in nove poti do dela. Številni sektorji se hitro spreminjajo in ponujajo nove priložnosti z večjimi možnostmi za samozaposlitev in novimi vrstami dejavnosti⁹ ter se oddaljujejo od tradicionalnih modelov dela.

Istočasno se delovno sposobno prebivalstvo v Evropi stara in krči. V prihodnosti bo učinek starajočega se prebivalstva še izrazitejši¹⁰. V skladu z napovedmi bo imela EU, ki je imela leta 2013 štiri delovno sposobne ljudi za vsako osebo, starejšo od 65 let, leta 2060 le dve delovno sposobni osebi¹¹. To lahko nesorazmerno vpliva na ženske, pri katerih je zdaj precej verjetneje, da bodo opravljale vlogo neformalnih oskrbovalcev bolnih ali ostarelih sorodnikov.

Na kratko, ženske so zaradi manjšega zaslužka, večje koncentracije dela za krajši delovni čas in prekinitev poklicne poti, povezanih z obveznostmi oskrbe, ekonomsko bolj odvisne od svojih partnerjev ali države, ti dejavniki pa precej prispevajo k razliki v plačah med spoloma (v EU je v povprečju 16-odstotna) in razliki v pokojninah med spoloma (v EU je v povprečju 40-odstotna). Ženske so zato bolj izpostavljene tveganju revščine in socialne izključenosti, kar negativno vpliva tudi na njihove otroke in družine.

Iz teh dokazov o sedanjih gospodarskih in družbenih izzivih je razvidno, da so potrebne **bolje zasnovane politike usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja**, ki spodbujajo bolj uravnoteženo porazdelitev obveznosti oskrbe med partnerja ter ženskam omogočajo udeležbo na trgu dela in karierno napredovanje.

1.2 DOPUSTI, PROŽNE UREDITVE DELA, MOŽNOSTI ZA VARSTVO IN OSKRBO TER ODVRAČILNI EKONOMSKI DEJAVNIKI

Pri izboljševanju enakosti spolov na trgu dela je treba upoštevati več dejavnikov. Svetovne raziskave kažejo, da bi tako ženske kot moški raje videli, da ženske opravljajo plačano zaposlitev¹². Podatki kažejo, da razpoložljivost ustreznih ureditev dopusta močno vpliva na

⁹ Hkrati lahko tudi povečajo prekarno delo s krajšim delovnim časom in priložnostno delo ter zabrišejo meje med poklicnim in zasebnim življenjem. Glej na primer: Eurofound in ILO (2017), *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work* (Delo kadar koli, kjer koli: vplivi na svet dela). <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>.

¹⁰ Bela knjiga o prihodnosti Evrope, Evropska komisija, COM(2017) 2025.

¹¹ Evropska komisija (2015), Poročilo o staranju prebivalstva za leto 2015: Gospodarske in proračunske napovedi za 28 držav članic EU (2013–2060).

¹² Na svetovni ravni bi bilo skupno 70 % žensk in podobno 66 % moških ljubše, da bi ženske opravljale plačano zaposlitev (upoštevani so tisti, ki bi jim bilo ljubše, da ženske opravljajo le plačano zaposlitev, in tisti, ki bi jim bilo ljubše, da ženske opravljajo plačano zaposlitev ter skrbijo za dom in družino). Vsak od teh podatkov je več kot dvakrat višji kot pri tistih, ki bi raje videli, da so ženske le doma. ILO (2017),

zaposlenost žensk. Razpoložljivost in izraba takih ureditev pri očetih (drugih starših) prav tako precej vpliva na udeležbo žensk na trgu dela, saj matere razbremenjuje nekaterih obveznosti oskrbe ter s tem ženskam olajšuje vrnitev na trg dela.

Pomembna je tudi razpoložljivost prožnih ureditev dela, kot so delo na daljavo, gibljiv delovni čas, skrajšani delovni čas ali delitev delovnega mesta.

Otroško varstvo in dolgotrajna oskrba sta pomembni orodji za odpravo ovir za zaposlovanje, zlasti pri ženskah¹³. Razpoložljivost, dosegljivost in cenovna dostopnost infrastrukture za varstvo otrok ali oskrbo so ključni elementi, ki staršem in oskrbovalcem omogočajo, da ostanejo na trgu dela ali vanj vstopijo.

Tudi odvratilni dejavniki na področju davkov in socialnih ugodnosti lahko prejemnike drugega dohodka v gospodinjstvu¹⁴, ki so najpogostejše ženske, odvrnejo od vstopa na trg dela ali opravljanja dodatnih delovnih ur. Visoke davčne stopnje in manjše socialne ugodnosti za prejemnike drugega dohodka v gospodinjstvu lahko skupaj z visokimi stroški storitev otroškega varstva in dolgotrajne oskrbe še okrepijo finančne dejavnike, ki ženske odvrčajo od tega, da ostanejo na trgu dela ali nanj vstopijo¹⁵.

1.3 PRISTOP EU

EU vprašanja, povezana z enakostjo spolov na trgu dela in spodbujanjem usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, obravnava s pravnimi določbami¹⁶, evropskim semestrom za usklajevanje politike¹⁷, financiranjem EU in smernicami politike¹⁸. V hitro spreminjajočem se okolju je treba storiti več.

Towards a better future for women and work: Voices of women and men (Za boljšo prihodnost žensk in dela: glas žensk in moških). Svetovna raziskava ameriškega inštituta za raziskave javnega mnenja Gallup. http://ilo.org/global/publications/books/WCMS_546256/lang--en/index.htm.

¹³ Brilli, Y., Del Boca, D. in Pronzato, C. D. (2016) *Does childcare availability play a role in maternal employment and children's development? Evidence from Italy* (Ali razpoložljivost otroškega varstva vpliva na zaposlitev mater in razvoj otrok? Dokazi iz Italije.). *Review of Economics of the Household* 14: 27–51. 7. okvirni program, projekt Družine in družbe.

¹⁴ Priporočilo Komisije: Vlaganje v otroke: prekinimo krog prikrajšanosti (2013), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/ALL/?uri=CELEX:32013H0112>.

¹⁵ Evropska komisija (2015), *Secondary earners and fiscal policies in Europe* (Prejemniki drugega dohodka v gospodinjstvu in davčne politike v Evropi).

¹⁶ Glej Direktivo Sveta 2010/18/EU z dne 8. marca 2010 o izvajanju revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, sklenjenega med BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP in ETUC, ter o razveljavitvi Direktive 96/34/ES (UL L 68, 18.3.2010, str. 13), Direktivo 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (preoblikovano) (UL L 204, 26.7.2006, str. 23), Direktivo Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (deseta posebna direktiva v smislu člena 16(1) Direktive 89/391/EGS) (UL L 348, 28.11.1992, str. 1), Direktivo Sveta 97/81/ES z dne 15. decembra 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC (UL L 14, 20.1.1998, str. 9) in predlog Komisije za revizijo Direktive 92/85/EGS o varstvu materinstva (že naveden).

¹⁷ Več informacij je na voljo na: https://ec.europa.eu/info/strategy/european-semester_sl.

¹⁸ Svet je že leta 1992 podal priporočilo o otroškem varstvu (92/241/EGS, UL L 123, 8.5.1992, str. 16).

Da bi se posodobil veljavni pravni okvir, Komisija predlaga direktivo o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja, ki bo ohranila obstoječe pravice in na njihovi podlagi zagotovila izboljšane in nove pravice žensk in moških. Predlog v celoti upošteva individualno svobodo delavcev in družin ter državam članicam ne preprečuje, da zagotovijo višje standarde, kjer to želijo. V tej pobudi so predlagani tudi novi ukrepi, ki so namenjeni krepitvi uporabe direktive o materinskem dopustu, pri čemer pravice, ki jih zagotavljajo določbe te direktive, niso spremenjene.

Komisija predlaga nezakonodajne ukrepe, da bi odpravila pomanjkanje zadostnih ali ustreznih storitev za varstvo otrok ali oskrbo ali ekonomske dejavnike, ki prejemnike drugega dohodka v gospodinjstvu odvrčajo od dela. Državam članicam namerava pomagati pri njihovih nacionalnih reformah ter spodbujati spremembo miselnosti na organizacijski in družbeni ravni.

Podatki kažejo, da je pravne spremembe v zvezi z materinskim in starševskim dopustom na nacionalni ravni večinoma spodbudila zakonodaja EU. Dodatne minimalne pravne zahteve glede ureditev za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, ki temeljijo na veljavnem pravnem redu in omejujejo obremenitev podjetij (zlasti MSP), bodo pripomogle k zagotavljanju enakih konkurenčnih pogojev za podjetja in delavce. Le z ukrepanjem na ravni EU se bodo odpravile razlike med veljavnimi nacionalnimi pravnimi določbami, zagotovilo napredovanje držav članic v isto smer in spodbujala enakost moških in žensk glede priložnosti na trgu dela. Dodana vrednost EU, ki jo prinaša posodobitev njenega pravnega reda, je zagotovitev minimalne ravni enakega varstva za državljane EU, tako moške kot ženske, po vsej EU.

Zakonodajni in nezakonodajni ukrepi skupaj vzpostavljajo sodoben okvir politike, ki si prizadeva za:

1. povečanje udeležbe žensk na trgu dela in zmanjšanje razlik med spoloma, vključno z razlikami v plačah in pokojninah;
2. zagotavljanje več priložnosti in izbire za usklajevanje poklicnih obveznosti ter obveznosti oskrbe za delavce z nadgradnjo in posodobitvijo veljavnega pravnega in političnega okvira, ki posebno pozornost namenja vlogi moških;
3. podporo sodobnim družinskim politikam držav članic, ki bodo obravnavale tudi demografske in družbene izzive;
4. odpravo pomanjkljivosti storitev varstva in oskrbe ter ekonomskih dejavnikov, ki prejemnike drugega dohodka v gospodinjstvu odvrčajo od dela.

Pobuda je bila pripravljena na podlagi obsežnega posvetovanja in ocene učinka različnih potencialnih zakonodajnih in nezakonodajnih ukrepov. Komisija je v letih 2015 in 2016

opravila dvofazno posvetovanje z evropskimi socialnimi partnerji¹⁹. Socialni partnerji se niso dogovorili o pristopu k neposrednim pogajanjem o vprašanjih, ki so bila izpostavljena med posvetovanjem. Izvedeno je bilo tudi odprto javno posvetovanje, da bi se pridobila mnenja državljanov in drugih zainteresiranih strani. V Svetu je decembra 2015 potekala razprava o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja, Evropski parlament pa je sprejel *Poročilo o ustvarjanju ugodnih razmer na trgu dela za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja*²⁰ in *Resolucijo o evropskem stebru socialnih pravic*²¹.

Uspešnost rezultatov je odvisna od zaveze številnih akterjev, vključno z nacionalnimi vladami, regijami, lokalnimi organi, socialnimi partnerji, posameznimi podjetji in delavci. Pri zagotavljanju, da se bo ta pobuda o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja uspešno pripravila in izvajala, bo imel ključno vlogo zlasti socialni dialog.

2. PREDNOSTNA PODROČJA UKREPANJA

V tej pobudi je predstavljen sveženj ukrepov, ki se medsebojno podpirajo. Kombinacija zakonodajnih ukrepov in ukrepov politike bo prinesla ugodnosti delavcem in njihovim družinam ter zelo koristila podjetjem in širši družbi.

V oceni učinka Komisije so se preučili ocenjeni stroški in koristi predlaganih ukrepov za posameznike, podjetja (zlasti mikropodjetja) in širšo družbo v obdobju 2015–2055. Analiza je pokazala, da se bodo stroški predlaganih ukrepov, zlasti zaradi stroškov izgube proizvodnje, obdelave prijav in nadomeščanja, kratkoročno do srednjeročno povečali, dolgoročno pa sveženj pomeni omejene stroške za podjetja, ki ne bi smel pretirano obremeniti delodajalcev, tudi v mikropodjetjih²². Ker bi morala kombinacija predlaganih ukrepov pozitivno vplivati na fiskalni položaj držav članic, se lahko omejeni stroški za podjetja izravnavajo z usmerjenimi ukrepi na nacionalni ravni, s katerimi se bo spodbujala sodobna politika usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ter hkrati popolnoma ohranila konkurenčnost podjetij. Višje stopnje zaposlenosti bodo pripomogle tudi k reševanju izziva staranja prebivalstva in prispevale k finančni stabilnosti držav članic.

2.1 IZBOLJŠANJE ZASNOVE DOPUSTA IZ DRUŽINSKIH RAZLOGOV IN PROŽNIH UREDITEV DELA TER URAVNOTEŽENA STOPNJA NJIHOVE IZRABE MED SPOLOMA

Države članice morajo v skladu z zakonodajo EU zagotoviti materinski in starševski dopust. Zagotovijo lahko dodatne ukrepe za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja,

¹⁹ Socialni partnerji so bili med novembrom 2015 in januarjem 2016 prvi pozvani, naj predložijo mnenje o morebitni usmeritvi ukrepanja na ravni EU. Druga faza posvetovanja, v kateri so socialni partnerji predložili svoja mnenja o številnih morebitnih ukrepih na ravni EU, je potekala od julija do septembra 2016.

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

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

²² Delovni dokument služb Komisije: Ocena učinka, spremni dokument k sporočilu z naslovom Pobuda za podporo zaposlenim staršem in oskrbovalcem pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja.

izboljšanje udeležbe žensk na trgu dela in bolj uravnoteženo porazdelitev oskrbe med spola. Vrsta in vsebina ukrepov, ki so jih sprejele države članice, se zelo razlikujeta.

Zakonodajni okvir EU o enakosti žensk in moških glede priložnosti na trgu dela in obravnave pri delu ter delovnih razmer staršev in delavcev z obveznostmi oskrbe ne podpira dovolj, njegova zasnova pa ne spodbuja uravnotežene izrabe razpoložljivih pravic med spoloma²³.

Direktiva o starševskem dopustu²⁴ zagotavlja individualno pravico do štirimesečnega **starševskega dopusta** zaradi nege in varstva otroka do njegovega dopolnjenega osmega leta. En mesec med staršema ni prenosljiv, Direktiva pa ne predvideva obveznega denarnega nadomestila. Zato starševski dopust izrabijo večinoma prejemniki drugega dohodka v gospodinjstvu (najpogosteje so to ženske), moški pa zanj nimajo zadostne spodbude. Iz podatkov sta razvidna pozitiven učinek, ki ga imata zadostno nadomestilo in neprenosljivost med staršema na izrabo dopusta pri očetih (drugih starših)²⁵, ter vrednost prožne izrabe (po kosih ali v obliki delne odsotnosti z dela).

Predlagana direktiva ohranja temeljne elemente direktive o starševskem dopustu in obstoječe pravice, vključno s trajanjem dopusta in individualno pravico za posameznega starša. Uvaja plačilo na ravni nadomestila za odsotnost z dela iz zdravstvenih razlogov in večjo prožnost za izrabo starševskega dopusta, tudi s podaljšanjem starosti otroka, do katere lahko starš izkoristi starševski dopust, z osmih na dvanajst let. Štirje meseci bodo med staršema neprenosljivi. Trenutno ni nobenih posebnih določb na ravni EU o pravici do **očetovskega dopusta**²⁶. Uvedba take pravice bi lahko močno vplivala na porazdelitev obveznosti oskrbe med ženske in moške. Očetje, ki so vključeni v nego in varstvo otrok, so bolj zadovoljni z življenjem, izboljša se njihovo telesno in duševno zdravje, otroci pa dosegajo boljše kognitivne in vedenjske rezultate²⁷. Očetje, ki po rojstvu otroka izrabijo očetovski dopust, bodo verjetneje prispevali k vzgoji svojega otroka in posledično izkoristili svoje pravice do starševskega dopusta. Predlagana direktiva o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja uvaja deset dni očetovskega dopusta, plačanega na ravni nadomestila za odsotnost zaradi bolezni.

²³ Glej na primer: OECD (2016), *Dare to Share – Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf* (Drznimo si deliti: pot Nemčije k partnerstvu v družini in poklicu). <http://dx.doi.org/10.1787/9789264263420-de>, *The role of men in gender Equality – European strategies and insights* (Vloga moških pri enakosti spolov – evropske strategije in spoznanja) (študija GD za pravosodje iz decembra 2012).

²⁴ Direktiva Sveta 2010/18/EU.

²⁵ Glej na primer: Castro-García, C. in Pazos-Moran, M. (2016), *Parental leave policy and gender equality in Europe* (Politika starševskega dopusta in enakost spolov v Evropi). *Feminist Economics*, 22 (3); Duvander, A-Z in Johansson, M. (2012), *What are the effects of reforms promoting fathers' parental leave use?* (Kakšni so učinki reform, ki spodbujajo izrabo starševskega dopusta pri očetih?). *Journal of European Social Policy*, 22 (3).

²⁶ Razen določb Direktive 2006/54/ES o zaščiti pred odpuščanjem, če tak dopust obstaja v državah članicah.

²⁷ Huerta, M. in drugi (2013), *Fathers' Leave, Fathers' Involvement and Child Development: Are they Related?* (Očetovski dopust, vključenost očetov in razvoj otroka: ali so povezani?) Evidence from Four OECD Countries, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, št. 140; OECD (2016), *Parental Leave: Where are the Fathers?* (Starševski dopust: kje so očetje?) Policy Brief 3/2016.

Na voljo ni ustreznega dopusta za **oskrbo drugih sorodnikov, ki potrebujejo oskrbo**, zato se še povečuje neenaka porazdelitev obveznosti oskrbe²⁸. Za delavce z oskrbovanimi sorodniki ni nobenih minimalnih standardov na ravni EU, razen omejene pravice na podlagi direktive o starševskem dopustu do prostih delovnih ur v primeru višje sile zaradi nujnih in nepričakovanih družinskih razlogov²⁹. Predlagana direktiva uvaja tako individualno pravico do petih dni letno, plačanih na ravni nadomestila za odsotnost z dela iz zdravstvenih razlogov, da bi prispevala k lažjemu usklajevanju poklicnih obveznosti ter obveznosti oskrbe in povečala zadržanje nadarjenih kadrov, zlasti žensk, na trgu dela.

Pravo EU **zaščito pred odpuščanjem in manj ugodnim obravnavanjem** zagotavlja z direktivo o materinskem dopustu³⁰, direktivo o delu s krajšim delovnim časom³¹, direktivo o enakosti spolov³², direktivo o enakem obravnavanju moških in žensk, ki opravljajo samostojno dejavnost³³ in direktivo o starševskem dopustu. To zaščito je okrepila sodna praksa Sodišča Evropske unije. Številne države članice še vedno poročajo o manj ugodnem obravnavanju žensk, ko zanosijo, ter žensk in moških, ki nameravajo izkoristiti dopust³⁴. Zato je treba bolje obveščati delavce in jih podpirati pri uveljavljanju njihovih pravic, da jih bodo lahko učinkoviteje uveljavljali na nacionalni ravni³⁵.

Razpoložljivost **prožnih ureditev dela** lahko delavce odvrne od tega, da bi zaradi obveznosti oskrbe sprejeli delovna mesta, ki ne dosegajo njihovega poklicnega potenciala in ravni usposobljenosti, ali zapustili trg dela³⁶. Večina delavcev v Evropi ima kljub novim delovnim trendom in tehnološkemu razvoju še vedno fiksni urnik dela in ne izrablja v celoti prožnih ureditev dela, kot so delo na daljavo, prožni urniki dela ali skrajšani delovni čas (delo s krajšim delovnim časom). Predlagana direktiva veljavni pravni red EU iz direktive o starševskem dopustu in direktive o delu s krajšim delovnim časom dopolnjuje z uvedbo pravice za delavce z otroki ali drugimi oskrbovanimi sorodniki, da zahtevajo prožne ureditve

²⁸ Delovno sposobni oskrbovalci težko uskladijo plačano delo z obveznostmi oskrbe, zato se lahko odločijo, da bodo delali krajši delovni čas ali prenehali opravljati plačano delo. Oskrba lahko povzroči izgorelost in stres. OECD (2011), *Help Wanted? Providing and Paying for Long-Term Care* (Potrebujete pomoč? Zagotavljanje in plačevanje dolgotrajne oskrbe). OECD Health Policy Studies.

²⁹ Klavzula 7 Direktive 2010/18/EU, ki določa pravila o prostih delovnih urah v primeru višje sile.

³⁰ Direktiva Sveta 92/85/EGS.

³¹ Direktiva Sveta 97/81/ES.

³² Direktiva 2006/54/ES.

³³ Direktiva 2010/41/EU.

³⁴ Equinet (2016), *Responses from Gender Equality Working Group on Gender-Related Discrimination* (Odzivi delovne skupine za enakost spolov glede diskriminacije na podlagi spola); Evropska mreža pravnih strokovnjakov s področja enakosti spolov (2012), *Fighting Discrimination on the Grounds of Pregnancy, Maternity and Parenthood* (Boj proti diskriminaciji na podlagi nosečnosti, materinstva in starševstva); Komisija Združenega kraljestva za enakost in človekove pravice (2016), *Pregnancy and Maternity-Related Discrimination and Disadvantage* (Diskriminacija in prikrajšanost zaradi nosečnosti in materinstva).

³⁵ Komisija bo podprla zlasti izvrševanje veljavne Direktive 92/85/EGS (direktive o materinskem dopustu).

³⁶ Plantenga, J., Remery, C. in skupina strokovnjakov EU za vidik spola in zaposlovanje (2010), *Flexible working time arrangements and gender equality* (Prožne ureditve delovnega časa in enakost spolov). Primerjalni pregled 30 evropskih držav.

dela. To lahko delavcem precej pomaga pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja, saj pozitivno vpliva na udeležbo žensk na trgu dela³⁷.

Komisija bo:

ZAKONODAJNI UKREP

- Predlagala **direktivo**, s katero se bo staršem in oskrbovalcem olajšalo usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Ta direktiva temelji na obstoječih pravicah, zlasti tistih iz direktive o starševskem dopustu, in jih ohranja. Predlagajo se naslednje nove pravice:
 - možnost prožne izrabe (po kosih in v obliki delne odsotnosti z dela) pravice do štirih mesecev starševskega dopusta, ki je plačan na ravni nadomestila za odsotnost z dela iz zdravstvenih razlogov; pravica do štirih mesecev starševskega dopusta se lahko uveljavlja do otrokovega dopolnjenega 12. leta in ni prenosljiva med staršema;
 - pravica do desetih delovnih dni očetovskega dopusta ob rojstvu otroka, plačanega na ravni nadomestila za odsotnost z dela iz zdravstvenih razlogov;
 - pravica do petih dni dopusta, plačanega na ravni nadomestila za odsotnost z dela iz zdravstvenih razlogov, na leto za posameznega delavca za oskrbo sorodnika z resno boleznijo ali potrebo po oskrbi;
 - pravica do zahtevanja prožnih ureditev dela za starše otrok, starih do 12. let, ter delavce z obveznostmi oskrbe.

NEZAKONODAJNI UKREPI

1. Nadalje spremljala prenos zakonodaje EU v nacionalno pravo ter po potrebi izvajala in sprožila postopke za ugotavljanje kršitev. Zagotovila boljše izvajanje zakonodaje in **spodbujala skladnost**, zlasti prek:

- finančne podpore v okviru programa za pravice, enakost in državljanstvo za (nad)nacionalne projekte, namenjene boljšemu izvrševanju prava EU o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja, vključno s kampanjami obveščanja;

³⁷ Da bi se spodbudilo usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, mora biti prožnost delavcu prijazna, kar pomeni, da lahko delavci nadzorujejo nekatere razsežnosti zaposlitve, kot je delovni čas. Glej na primer: Eurofound (2015), *Policies to improve work-life balance* (Politike za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja). <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions-industrial-relations/policies-to-improve-work-life-balance-0>.

- posebne **študije** o uveljavljanju zaščite pred odpuščanjem in manj ugodnim obravnavanjem, ki jo bo izvedla evropska mreža pravnih strokovnjakov s področja enakosti spolov, da se oceni stanje v državah članicah;
 - seminarja o **dejavnostih za krepitev zmogljivosti**, ki bo pripravljen v sodelovanju z evropsko mrežo organov za enakost (**EQUINET**) ter je namenjen organom za enakost in drugim nadzornim organom na trgu dela (mreža inšpektoratov za delo, SLIC) v državah članicah, s poudarkom na zaščiti pred odpuščanjem.
2. Nadalje **spremljala zasnovo dopusta iz družinskih razlogov in prožnih ureditev dela ter uravnoteženo stopnjo njihove izrabe med spoloma** v okviru evropskega semestra in letnega poročila o enakosti spolov.
3. **Izboljšala zbiranje podatkov na ravni EU**, ki ga Eurostat izvaja o izrabi dopustov iz družinskih razlogov in prožnih ureditev dela pri ženskah in moških, v sodelovanju z odbori za politiko zaposlovanja (Odbor za socialno zaščito (SPC), Odbor za zaposlovanje (EMCO)) in ob usklajevanju z Evropskim inštitutom za enakost spolov (EIGE).

4. Zagotovila sredstva:

- **Financirala nove pilotne sheme**, namenjene delodajalcem, za **razvoj inovativnih ureditev dela**, kot so dopusti iz družinskih razlogov in prožne ureditve dela (z obstoječimi sredstvi), na podlagi programa za zaposlovanje in socialne inovacije (EaSI).
 - Skupaj z državami članicami zagotovila, da **Evropski socialni sklad ter drugi strukturni in investicijski skladi** ustrezno podpirajo **ukrepe za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja**.
5. **Izmenjevala dobre prakse** s socialnimi partnerji in državami članicami na seminarjih v okviru programa vzajemnega učenja o:
- uravnoteženi izrabi dopustov iz družinskih razlogov in prožnih ureditev dela med spoloma;
 - pobudah, kot so oznake in potrdila za delodajalce z dobrimi politikami usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja;
 - nemotenem prehodu med dopusti in zaposlitvijo (npr. zagotavljanje prostorov za dojenje na delovnem mestu);
 - priznavanju obdobja dopusta iz družinskih razlogov v pokojninskem sistemu.

2.2 IZBOLJŠANJE KAKOVOSTI, CENOVNE DOSTOPNOSTI IN DOSEGLJIVOSTI OTROŠKEGA VARSTVA IN DOLGOTRAJNE OSKRBE

V 25 državah članicah je povpraševanje po otroškem varstvu večje, kot je na voljo mest, zlasti za otroke, mlajše od treh let³⁸. Zaradi pomanjkanja formalnega otroškega varstva in oskrbe za druge oskrbovane osebe se lahko zgodi, da morajo delavci z otroki ali oskrbovanimi osebami, zlasti ženske, skrajšati svoj delovni čas ali zapustiti trg dela. EU je leta 2002 določila barcelonske cilje, da bi se do leta 2010 izboljšalo zagotavljanje formalnih ureditev otroškega varstva³⁹, vendar jih večina držav članic še vedno ni dosegla. Povprečje v EU je 3 odstotne točke nižje od 33-odstotnega cilja za otroke, stare do treh let, in 7 odstotnih točk nižje od 90-odstotnega cilja za otroke od treh let do šoloobvezne starosti⁴⁰.

Pravica do predšolske vzgoje in varstva je pogosto omejena na skrajšano varstvo. Šolski urniki in šolske počitnice so pogosto nezdružljivi z zaposlitvijo staršev s polnim delovnim časom⁴¹.

Povečanje razpoložljivosti predšolske vzgoje in varstva, zunajšolskega varstva in storitev dolgotrajne oskrbe (vključno s storitvami na domu) za oskrbovane osebe bo ženskam zagotovilo več priložnosti, da vstopijo na trg dela ali ostanejo na njem, pozitivno vplivalo na razvoj otrok in pripomoglo k zmanjšanju tveganja revščine in socialne izključenosti pri otrocih⁴². Naložbe v predšolsko vzgojo in kakovostno varstvo so priznane tudi kot učinkovita socialna naložba, ki odpravlja neenakost in izzive, s katerimi se spopadajo prikrajšani otroci⁴³. Naložbe v sektor oskrbe lahko pomembno prispevajo tudi k ustvarjanju delovnih mest⁴⁴. Podobno lahko širjenje storitev dolgotrajne oskrbe poleg tega, da vpliva na zaposlovanje, pozitivno vpliva na dobro počutje in zdravje oskrbovalcev in oskrbovancev ter zmanjša

³⁸ Eurydice (2014), *Policy Brief Early Childhood Education and Care* (Poročilo o predšolski vzgoji in varstvu).

³⁹ Sklepi predsedstva Evropskega sveta v Barceloni, marec 2002 http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/71025.pdf.

⁴⁰ Za področji zunajšolskega varstva in storitev dolgotrajne oskrbe ni referenčnih meril na ravni EU.

⁴¹ Iz tega je razvidno, kako pomembne so storitve zunajšolskega varstva. Te storitve otrokom v vrtcih in osnovnih šolah zagotavljajo številne dejavnosti pred šolskimi urami, med njimi (kosilo) in po njih, pa tudi med šolskimi počitnicami. Spremljanje zagotavljanja storitev zunajšolskega varstva je zahtevna naloga, vendar se zdi, da so storitve zunajšolskega varstva precej raznolike, delno tudi zaradi razlik v izobraževalnih sistemih. Razvoj podrobnejših usklajenih podatkov o storitvah zunajšolskega varstva bi lahko zelo pomagal pri spremljanju in ocenjevanju zagotavljanja teh storitev.

⁴² http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130910_egge_out_of_school_en.pdf.
Revščina ali socialna izključenost je leta 2015 po ocenah v 28 državah članicah EU ogrožala 26,9 % otrok. Eurostat (2017) http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Children_at_risk_of_poverty_or_social_exclusion.

⁴³ Priporočilo Komisije: Vlaganje v otroke: prekinimo krog prikrajšanosti (2013), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/ALL/?uri=CELEX:32013H0112>.

⁴⁴ Mednarodna konfederacija sindikatov (2016), *Investing in the Care Economy* (Vlaganje v gospodarstvo oskrbe). <https://www.ituc-csi.org/investing-in-the-care-economy-a>.

fizično in psihološko breme oskrbe starejših, ki s staranjem prebivalstva postaja vse pogostejše⁴⁵.

Da bi se staršem omogočila udeležba na trgu dela, je treba upoštevati število razpoložljivih mest ter kakovost, dosegljivost in cenovno dostopnost storitev (nezadostna zmogljivost, razlike med regijami, oddaljenost, delovni čas, merila za upravičenost). Otroško varstvo bi bilo treba vključiti v druge socialne storitve⁴⁶, kot so storitve na področju zdravja in zaposlovanja, da bi se bolje dosegli prikrajšane družine in otroci⁴⁷.

Enakost žensk in moških, vključno z usklajevanjem poklicnega in družinskega življenja ter izboljšanjem dostopa do kakovostnih socialnih storitev, je prednostna naložba Evropskega socialnega sklada (ESS)⁴⁸. ESS skupaj z Evropskim skladom za regionalni razvoj (ESRR)⁴⁹ in Evropskim skladom za strateške naložbe (EFSI)⁵⁰ državam članicam omogoča, da izboljšajo svojo socialno infrastrukturo in infrastrukturo za otroško varstvo ter obravnavajo različne ravni zagotavljanja storitev. Te sklade bi bilo treba izkoristiti za pomoč pri zagotavljanju dosegljivih, cenovno dostopnih in kakovostnih storitev formalnega otroškega varstva. Poleg tega Evropski kmetijski sklad za razvoj podeželja (EKSRP)⁵¹ in Evropski sklad za pomorstvo in ribištvo (ESPR)⁵² omogočata dostop do osnovnih storitev in bi se lahko dodatno izkoristila.

Evropski semester je instrument EU, ki je ključen za reševanje gospodarskih izzivov, s katerimi se spopada Evropa, vključno z dostopnimi in zaposlovanju prijaznimi storitvami oskrbe za starše in druge, ki morajo skrbeti za sorodnike s potrebo po oskrbi. Ta dialog politike je pomemben sam po sebi, vendar zagotavlja tudi dokazno podlago, na podlagi katere se usmerjajo sredstva EU.

Komisija bo:

NEZAKONODAJNI UKREPI

⁴⁵ Evropska mreža za socialno politiko (2016), *Work-life balance measures for persons of working age with dependent relatives in Europe* (Ukrepi za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja za delovno sposobne osebe z oskrbovanimi sorodniki v Evropi), zbirno poročilo.

⁴⁶ OECD (2016), *Who uses childcare? Background brief on inequalities in the use of formal early childhood education and care (ECEC) among very young children* (Kdo uporablja otroško varstvo? Informativna predstavitev neenakosti pri izrabi formalne predšolske vzgoje in varstva med zelo majhnimi otroki). http://www.oecd.org/els/family/Who_uses_childcare-Backgrounder_inequalities_formal_ECEC.pdf.

⁴⁷ Staršem je treba tudi zagotoviti informacije o koristih kakovostne predšolske vzgoje in varstva za celostni razvoj otrok, kognitivne sposobnosti in zdravje.

⁴⁸ Prednostni naložbi „enakost žensk in moških“, ki je širša od usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, je bilo dodeljene 1,5 milijarde EUR.

⁴⁹ Podpora ESRR za naložbe v infrastrukturo za predšolsko vzgojo in varstvo v programskem obdobju 2014–2020 znaša 1,3 milijarde EUR.

⁵⁰ Evropski sklad za strateške naložbe (EFSI) prispeva k financiranju infrastrukturnih in inovacijskih projektov ter malih in srednjih podjetij (MSP). Zasebne storitve oskrbe bi se lahko financirale v okviru te zadnje kategorije, in sicer „sklopa za MSP“.

⁵¹ EKSRP lahko podpira naložbe v osnovne storitve, vključno s storitvami otroškega varstva in oskrbe starejših.

⁵² Storitve oskrbe se lahko podprejo tudi v okviru ESPR z ukrepi lokalnega razvoja, ki ga vodi skupnost (lokalne akcijske skupine za ribištvo).

6. Usmerjanje in spremljanje:

- Še naprej usmerjala države članice pri **zaposlovanju prijaznih in dostopnih storitvah oskrbe** ter spremljala njihovo izvajanje v okviru evropskega semestra in letnega poročila o enakosti spolov.
- Nadalje podprla države članice pri zagotavljanju visokokakovostne predšolske vzgoje in varstva ter okrepila prizadevanja za medsebojno učenje in opredelitev najboljših praks.

7. Cilji in zbiranje podatkov:

- **Pregledala** obstoječi cilj izobraževanja in usposabljanja 2020 o predšolski vzgoji in varstvu.
- **Izboljšala zbiranje podatkov** o dosegljivosti, cenovni dostopnosti in kakovosti storitev oskrbe, zlasti o formalnih storitvah dolgotrajne oskrbe in zunajšolskega varstva, **na ravni EU**, da bi se preučile možnosti za oblikovanje referenčnih meril na ravni EU.

8. Zagotovila sredstva:

- Z državami članicami razvila prilagojen pristop, da se spodbudi uporaba **Evropskega sklada za strateške naložbe (EFSE)** za financiranje socialne infrastrukture, zlasti storitev otroškega varstva in dolgotrajne oskrbe, tudi prek **javno-zasebnih partnerstev**.
- Še naprej razvijala zagotavljanje dosegljivih, cenovno dostopnih in kakovostnih storitev otroškega varstva, zunajšolskega varstva in dolgotrajne oskrbe, tudi s **podporo ESS in ESRR**; ob upoštevanju priporočil za posamezne države in v primeru nezadostnih finančnih sredstev, namenjenih obravnavanju zadevnih izzivov, ugotovljenih v okviru evropskega semestra, **zahtevala od držav članic, naj pregledajo načrtovanje programov za evropske strukturne in investicijske sklade** (sklade ESI)⁵³.
- Preučila možnosti, da se ti pomisleki odpravijo pri pripravi **programov financiranja EU za obdobje po letu 2020**, zlasti ob upoštevanju izkušenj, pridobljenih pri pripravi ukrepov na tem področju.

2.3 ODPRAVA EKONOMSKIH DEJAVNIKOV, KI STARŠE IN OSKRBOVALCE ODVRAČAJO OD DELA

Davčni sistemi in sistemi socialne varnosti držav članic se razlikujejo v finančnih dejavnikih, ki prejemnike drugega dohodka v gospodinjstvu spodbujajo k vstopu na trg dela ali opravljanju več delovnih ur oziroma jih od tega odvračajo, na primer s sistemi skupne obdavčitve, prenosljivim davčnim dobropisom ali olajšavami za gospodinjstva z enim

⁵³ Skladi ESI vključujejo ESS, ESRR, EKSPR in ESFR ter Kohezijski sklad.

dohodkom. V EU so prejemnice drugega dohodka v gospodinjstvu večinoma ženske (ali pa zaslužijo manj kot partner). Le nekaj držav omogoča precejšnje olajšave za neposredne izdatke za otroško varstvo prek davčnega dobropisa ali v drugih oblikah⁵⁴. Med prejemniki drugega dohodka v gospodinjstvu izključenost iz trga dela najbolj grozi ženskam z majhnimi otroki⁵⁵.

Ta pobuda naj bi državam članicam pomagala, da odpravijo odvrčilne ekonomske dejavnike, ki ovirajo udeležbo žensk in njihov položaj na trgu dela.

Komisija bo:

NEZAKONODAJNI UKREPI

9. Usmerjanje in spremljanje:

- Še naprej **opredeljevala ovire za posamezno državo**, ki izvirajo iz sistemov davkov in socialnih ugodnosti, ter spremljala napredek pri odpravljanju teh ovir, zlasti z usklajevanjem ekonomske politike EU v okviru evropskega semestra, ter **zagotavljala smernice v ustrezni obliki**.
- **Izmenjevala dobre prakse** s socialnimi partnerji in državami članicami prek seminarja v okviru programa vzajemnega učenja o obravnavanju ekonomskih spodbud in odvrčilnih dejavnikov, ki prejemnike drugega dohodka v gospodinjstvu odvrčajo od tega, da bi delali (več).

10. Izboljšala zbiranje podatkov na ravni EU o ekonomskih dejavnikih, ki odvrčajo prejemnike drugega dohodka v gospodinjstvu, ter v okviru evropskega semestra oblikovala in uporabila referenčna merila na ravni EU za dejavnike, ki prejemnike drugega dohodka v gospodinjstvu odvrčajo od dela in izvirajo iz sistemov davkov in socialnih ugodnosti.

3. ZAKLJUČEK – POT NAPREJ

Evropski način življenja v 21. stoletju bi moral omogočati ustrezno usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti ter moškim in ženskam zagotavljati enake možnosti na delovnem mestu in doma. Zakonodaja in politike na ravni EU in nacionalni ravni bi morale pomagati delavcem pri usklajevanju dela in družine, pomagati podjetjem, da zadržijo nadarjene kadre, spodbujati

⁵⁴ Bettio, F., Verashchagina, A. in skupina strokovnjakov EU za vidik spola in zaposlovanje (2009), *Fiscal system and female employment in Europe* (Davčni sistem in zaposlovanje žensk v Evropi). <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5545&langId=en>.

⁵⁵ Evropska komisija (2015), *Secondary earners and fiscal policies in Europe* (Prejemniki drugega dohodka v gospodinjstvu in davčne politike v Evropi). http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/150511_secondary_earners_en.pdf.

prožnost delodajalcev in delavcev, spodbujati enake možnosti, ustvarjati gospodarsko rast in koristiti družbi kot celoti, vključno z otroki in osebami, ki potrebujejo družinsko oskrbo.

Ta ambiciozen sveženj si z obsežnim sklopom zakonodajnih ukrepov in ukrepov politike, ki se med seboj dopolnjujejo, prizadeva za sodobno oblikovanje politik usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ter sprejetje ukrepov, ki bodo izboljšali vsakdanje življenje številnih staršev in oskrbovalcev.

Eden ključnih ciljev te pobude je okrepiti obstoječo shemo starševskega dopusta z novimi ukrepi glede plačila, prožnosti in neprenosljivosti, ki bodo moškim in ženskam olajšali njeno izrabo. Poleg tega bo uvedba oskrbovalskega dopusta in očetovskega dopusta delavcem pomagala pri usklajevanju njihovih zasebnih in poklicnih življenj. Spodbuja se tudi uporaba prožnih ureditev dela, nezakonodajni ukrepi pa zagotavljajo številnejše in boljše storitve za varstvo in oskrbo, kar je eden ključnih elementov pobude za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Ti ukrepi se bodo podprli s finančnimi instrumenti, po potrebi pa se bodo obstoječa sredstva iz proračuna EU preusmerila v prednostne naložbe, ki prispevajo k izvajanju te pobude.

Komisija bo tudi krepila politično zavedanje o izjemnem pomenu politik usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja za zaposlitvene možnosti in rast v Evropi ter še naprej sodelovala z državami članicami pri oblikovanju najustreznejših politik usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja v njihovem nacionalnem okviru. Komisija bo skrbno spremljala politike usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja v državah članicah. Z rednim pregledovanjem sklopa kazalnikov politike usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja se bodo zagotovile povratne informacije, na katerih bodo temeljile priprave evropskega semestra in politike enakosti spolov na ravni EU in nacionalni ravni.

Za uspeh te pobude bo potrebna skupna zaveza. Komisija poziva Evropski parlament in Svet, Evropski ekonomsko-socialni odbor in Odbor regij, naj podprejo to sporočilo in se dejavno zavzamejo za njegovo izvajanje v tesnem sodelovanju s socialnimi partnerji in vsemi drugimi zainteresiranimi stranmi na evropski, nacionalni in lokalni ravni. Sozakonodajalca se spodbuja, naj dosežeta hiter dogovor o zakonodajnih ukrepih, predlaganih v tem svežnju. Komisija poziva države članice, socialne partnerje in vse zadevne akterje, naj pospešijo svoja prizadevanja pri zagotavljanju politik za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter omogočijo večjo blaginjo naše evropske družbe.