

ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Βρυξέλλες, 26.4.2017

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ, ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ, ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ

ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ ΜΕ ΣΤΟΧΟ ΤΗ ΣΤΗΡΙΞΗ ΤΗΣ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑΣ ΜΕΤΑΞΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΓΟΝΕΙΣ ΚΑΙ ΦΡΟΝΤΙΣΤΕΣ

1. Εισαγωγή

Σ' ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση, οι γυναίκες εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται στην αγορά εργασίας. Οι οικονομικές απώλειες λόγω του χάσματος μεταξύ των φύλων στην απασχόληση ανέρχονται σε 370 δισ. ευρώ ετησίως [1](#). Οι γυναίκες αποκτούν διαρκώς περισσότερα προσόντα και ο αριθμός εκείνων που αποφοιτούν από πανεπιστήμια στην Ευρώπη υπερβαίνει τον αντίστοιχο αριθμό των ανδρών. Ωστόσο, πολλές γυναίκες εξαφανίζονται από την αγορά εργασίας λόγω των υποχρεώσεων που έχουν ως γονείς ή ως φροντιστές συγγενών τους. Οι υφιστάμενες πολιτικές δεν δημιούργησαν ισότητα των ευκαιριών, η οποία θα επέτρεπε στους πατέρες και τις μητέρες να εργάζονται και να φροντίζουν από κοινού για την ευημερία των παιδιών και της κοινωνίας γενικότερα.

Παράλληλα, το εργατικό δυναμικό στην Ευρωπαϊκή Ένωση συρρικνώνεται, ο πληθυσμός γηράσκει και η καμπύλη προβολής πληθυσμού παραμένει προβληματική. Η χαμηλότερη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας συνδέεται με το συνεχιζόμενο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων και το διευρυνόμενο αντίστοιχο συνταξιοδοτικό χάσμα, το οποίο συχνά οδηγεί σε κοινωνικό αποκλεισμό και αυξάνει τον κίνδυνο φτώχειας.

Η ανάληψη δράσης δεν επιβάλλεται μόνο για λόγους δικαιοσύνης, ισότητας μεταξύ των φύλων και βέλτιστης κατανομής των δεξιοτήτων, αλλά και για λόγους δημοσιονομικής βιωσιμότητας των χωρών. Πρόκειται για κοινωνική και, ταυτόχρονα, οικονομική επιταγή.

Η παρούσα πρωτοβουλία έχει σχεδιαστεί έτσι ώστε να ανταποκρίνεται σ' αυτή την πρόκληση. Η Επιτροπή, με την παρούσα πρωτοβουλία, παρουσιάζει μια φιλόδοξη δέσμη νομοθετικών και μη νομοθετικών μέτρων, με σκοπό να εκσυγχρονίσει το υφιστάμενο νομικό και πολιτικό πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ώστε να υποστηριχθούν, αφενός, η αποδοτικότερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους άνδρες και τις γυναίκες που έχουν ευθύνες φροντίδας και, αφετέρου, η πιο ισότιμη χρήση αδειών και ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας. Το ισχύον νομικό πλαίσιο της ΕΕ όσον αφορά

τις μορφές αδειών και ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας για οικογενειακούς λόγους θεσπίστηκε κατά τη δεκαετία του 1990 [2](#) . Μετά την πάροδο μιας εικοσαετίας, πρέπει να αντλήσουμε τα διδάγματα από την πείρα που αποκτήθηκε και από τη μικρότερη της αναμενόμενης πρόοδο που συντελέστηκε όσον αφορά την ίση μεταχείριση γυναικών και ανδρών στην αγορά εργασίας, διασφαλίζοντας ταυτόχρονα ότι το εν λόγω πλαίσιο ευθυγραμμίζεται με τις νέες μορφές απασχόλησης και τις μελλοντικές τάσεις.

Η παρούσα πρωτοβουλία, αφενός, αντιμετωπίζει την υποεκπροσώπηση των γυναικών στην αγορά εργασίας και στηρίζει την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους μέσω σύγχρονης πολιτικής για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και, αφετέρου, συμβάλλει στην επίτευξη των στόχων που καθορίζει η Συνθήκη για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και την ίση μεταχείριση στον χώρο εργασίας. Επιπλέον, διευκολύνει τους εργοδότες να διατηρούν τους ταλαντούχους εργαζομένους, βελτιώνει τα κίνητρα και την παραγωγικότητα των εργαζομένων, μειώνει την κατ' επανάληψη απουσία από την εργασία και αποτρέπει τη μη αξιοποίηση των ταλέντων. Οι επιχειρήσεις αναμένεται ότι θα επωφεληθούν από ένα ευρύτερο σύνολο ταλαντούχων εργαζομένων με μεγαλύτερη πολυμορφία.

Η σύγχρονη πολιτική για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής θα συμβάλει στη βελτίωση των ποσοστών απασχόλησης και στη μείωση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού, σύμφωνα με τις προτεραιότητες της ΕΕ που αποτυπώνονται στους στόχους της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» και με τις προτεραιότητες της Επιτροπής για την απασχόληση και την ανάπτυξη οι οποίες παρουσιάστηκαν αδρομερώς στις πολιτικές κατευθύνσεις του προέδρου κ. Juncker.

Η παρούσα πρωτοβουλία, ως ένα από τα σημαντικότερα παραδοτέα του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, ενισχύει την κοινωνική διάσταση της Ένωσης [3](#) . Επιπλέον, εντάσσεται στην υλοποίηση της στρατηγικής δέσμευσης της Επιτροπής για την ισότητα των φύλων 2016-2019 και του στόχου αριθ. 5 των Ηνωμένων Εθνών για τη βιώσιμη ανάπτυξη, ο οποίος αφορά την ισότητα των φύλων.

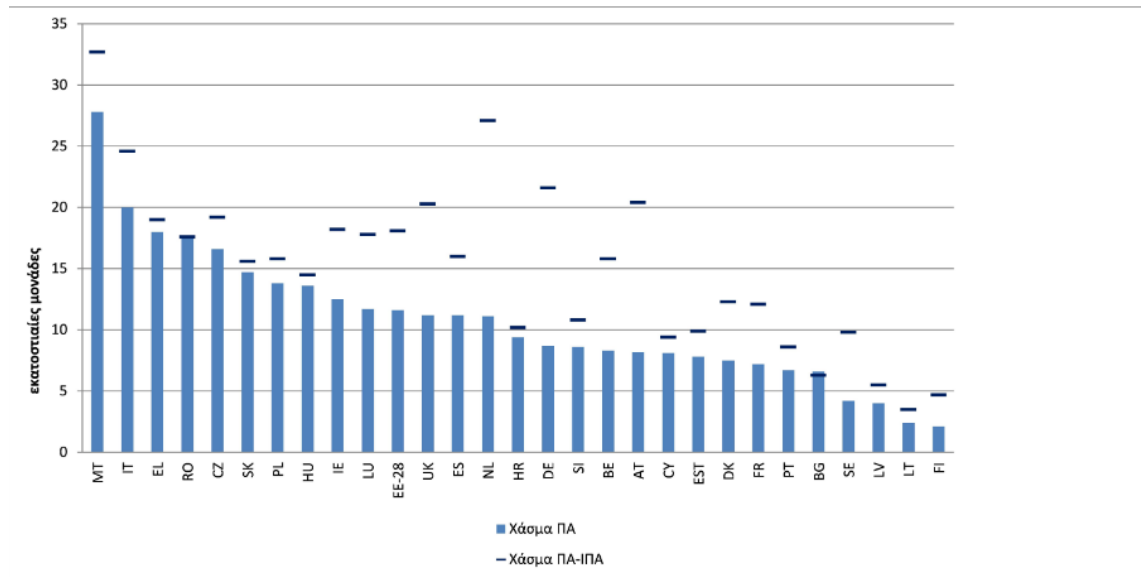
Η παρούσα πρωτοβουλία υποβάλλεται μετά την απόσυρση, το 2015, της πρότασης που είχε υποβάλει η Επιτροπή για αναθεώρηση της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ σχετικά με την προστασία της μητρότητας, όταν η Επιτροπή είχε δεσμευτεί να υποβάλει νέα πρωτοβουλία, η οποία θα υιοθετούσε ευρύτερη προσέγγιση, προκειμένου να βελτιωθεί η ζωή των εργαζόμενων γονέων και φροντιστών.

1.1. Οικονομικό και κοινωνικό πλαίσιο: οι σημερινές προκλήσεις

Παρά το γεγονός ότι, σ' ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση, οι γυναίκες αποκτούν διαρκώς περισσότερα προσόντα και τείνουν να σημειώνουν καλύτερες επιδόσεις από τους άνδρες όσον αφορά το μορφωτικό επίπεδο [4](#) , η συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας και, ως εκ τούτου, η οικονομική ανεξαρτησία τους, παραμένει σημαντικά χαμηλότερη από των ανδρών. Το 2015 το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών ηλικίας 20-64 ετών

στην ΕΕ ανήλθε σε 64,3 %, έναντι 75,9 % για τους άνδρες (χάσμα 11,6 εκατοστιαίων μονάδων). Το χάσμα αυτό ανέρχεται, κατά μέσον όρο, σε 18,1 εκατοστιαίες μονάδες σε συνθήκες πλήρους απασχόλησης, λαμβανομένων υπόψη των υψηλότερων ποσοστών γυναικών που εργάζονται με μερική απασχόληση.

Διάγραμμα 1: Απόκλιση μεταξύ των ποσοστών απασχόλησης (ΠΑ) (ατόμων ηλικίας 20-64 ετών) και των ποσοστών απασχόλησης σε ισοδύναμα πλήρους απασχόλησης (ΙΠΑ) μεταξύ ανδρών και γυναικών, 2015

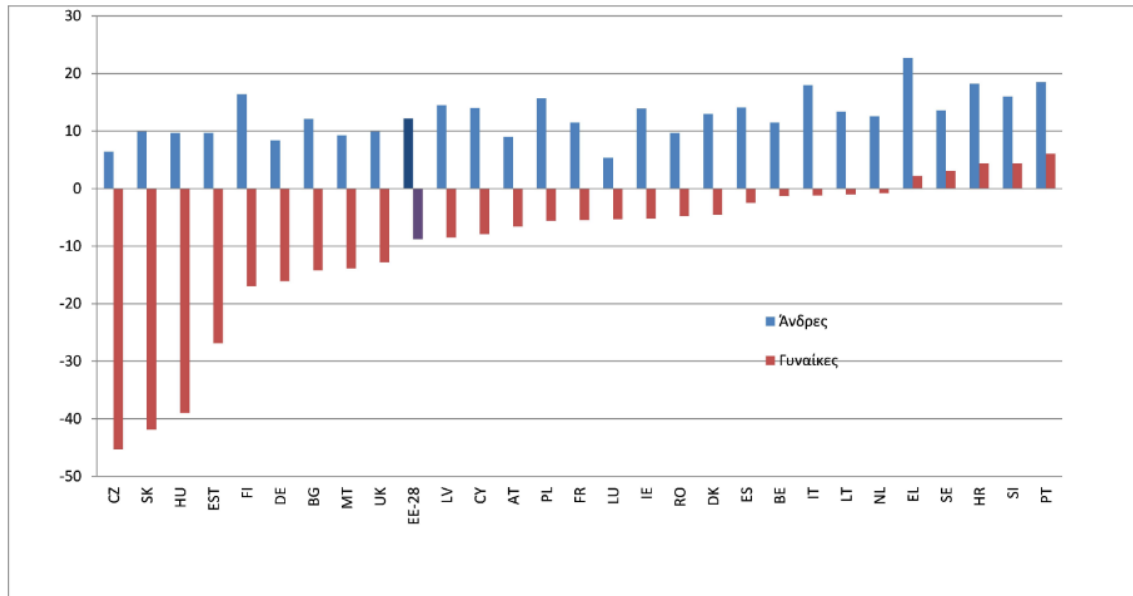


Πηγή: Eurostat, ΟΟΣΑ

Ένας από τους βασικούς παράγοντες για το χάσμα απασχόλησης είναι η άνιση κατανομή των ευθυνών φροντίδας μεταξύ γυναικών και ανδρών. Το χάσμα μεταξύ των φύλων στην απασχόληση διευρύνεται σημαντικά όταν οι οικογένειες αποκτούν παιδιά, γεγονός που αντικατοπτρίζει τη δυσκολία που έχουν οι γυναίκες να συνδυάσουν την ανατροφή των παιδιών και τις ευθύνες φροντίδας με την εργασία τους. Το 2015 το μέσο ποσοστό απασχόλησης των γυναικών με ένα παιδί ηλικίας κάτω των 6 ετών ήταν 8,8 εκατοστιαίες μονάδες χαμηλότερο από το αντίστοιχο ποσοστό των γυναικών χωρίς μικρά παιδιά· σε αρκετές χώρες, μάλιστα, η διαφορά υπερέβαινε τις 30 εκατοστιαίες μονάδες [5](#). Από την άλλη πλευρά, η πατρότητα έχει το αντίθετο αποτέλεσμα στα ποσοστά απασχόλησης των ανδρών, τα οποία ήταν κατά 12 εκατοστιαίες μονάδες υψηλότερα από τα αντίστοιχα ποσοστά των άτεκνων ανδρών· σε ορισμένες χώρες, μάλιστα, η απόκλιση αυτή ανερχόταν σε 18 εκατοστιαίες μονάδες. Πολλοί άνδρες δηλώνουν ότι θα επιθυμούσαν να εργάζονται λιγότερο και θεωρούν ότι οι ώρες εργασίας τους παρεμβάλλονται στην οικογενειακή ζωή τους. Σε ορισμένες χώρες οι γυναίκες παραμένουν οικονομικά μη

ενεργές σε ποσοστό μεγαλύτερο από 25 % λόγω ευθυνών φροντίδας [6](#) . Για τις γυναίκες ηλικίας 55-64 ετών υπάρχουν επιπλέον αποκλίσεις [7](#) .

Διάγραμμα 2: Ο αντίκτυπος της τεκνοποίησης στην απασχόληση για τους γονείς ενός παιδιού ηλικίας κάτω των 6 ετών, 2015



Πηγή: Eurostat

Τα ανεπαρκή μέτρα για τον συνδυασμό των επαγγελματικών υποχρεώσεων με τις ευθύνες φροντίδας τείνουν να επηρεάζουν δυσανάλογα τις γυναίκες [8](#) , αφού πολλοί άνδρες αποθαρρύνονται να λάβουν άδεια για οικογενειακούς λόγους και ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, ενώ πολλές γυναίκες ωθούνται να εγκαταλείψουν την αγορά εργασίας ή να μειώσουν το ωράριο εργασίας τους. Κατά μέσον όρο στην ΕΕ είναι πολύ πιο πιθανό να εργάζονται οι γυναίκες με καθεστώς μερικής απασχόλησης απ' ό,τι οι άνδρες (31,3 % των γυναικών έναντι 8,3 % των ανδρών).

Ταυτόχρονα, ο ψηφιακός μετασχηματισμός της οικονομίας αναδιαμορφώνει τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι εργάζονται και ασκούν επιχειρηματική δραστηριότητα, αφού δημιουργεί νέες ευκαιρίες για τηλεργασία, αυξημένη αυτονομία και ευέλικτο ωράριο εργασίας, ευκαιρίες που μπορούν να αξιοποιηθούν για τον αποτελεσματικότερο συνδυασμό επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων. Τα επιχειρηματικά μοντέλα αλλάζουν, διανοίγοντας ευκαιρίες και νέους δρόμους στην εργασία. Πολλοί τομείς μεταβάλλονται ταχέως και προσφέρουν νέες ευκαιρίες, με περισσότερες δυνατότητες αυταπασχόλησης και νέες μορφές δραστηριοτήτων [9](#) , εγκαταλείποντας τις παραδοσιακές μορφές απασχόλησης.

Παράλληλα, ο οικονομικά ενεργός πληθυσμός της Ευρώπης γηράσκει και συρρικνώνεται. Στο μέλλον, ο αντίκτυπος της γήρανσης του πληθυσμού θα γίνει ακόμη πιο αισθητός [10](#). Σύμφωνα με τις προβλέψεις, στην ΕΕ, για κάθε άτομο ηλικίας άνω των 65 ετών, θα αντιστοιχούν μόνο δύο οικονομικά ενεργά άτομα το 2060, ενώ το 2013 αντιστοιχούσαν τέσσερα [11](#). Αυτό μπορεί να έχει δυσανάλογες επιπτώσεις στις γυναίκες, οι οποίες προς το παρόν είναι πιθανότερο να αναλάβουν τον πρωταρχικό ρόλο των άτυπων φροντιστών για ασθενείς ή ηλικιωμένους συγγενείς.

Συγκεκριμένα, οι μειωμένες αποδοχές, τα υψηλότερα ποσοστά μερικής απασχόλησης και τα χρονικά κενά στη σταδιοδρομία λόγω ευθυνών φροντίδας αναγκάζουν πολλές γυναίκες να εξαρτώνται οικονομικά από τους συντρόφους τους ή από το κράτος και διευρύνουν σημαντικά τόσο το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων (κατά μέσον όρο 16 % στην ΕΕ) όσο και το αντίστοιχο συνταξιοδοτικό χάσμα (κατά μέσον όρο 40 % στην ΕΕ). Αυτό επιτείνει τον κίνδυνο έκθεσης των γυναικών στη φτώχεια και τον κοινωνικό αποκλεισμό, επεκτείνοντας τις αρνητικές συνέπειες στα παιδιά και τις οικογένειές τους.

Τα στοιχεία αυτά για τις σημερινές οικονομικές και κοινωνικές προκλήσεις αναδεικνύουν την ανάγκη καλύτερα σχεδιασμένων πολιτικών για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, που να διευκολύνουν τη δικαιότερη κατανομή των ευθυνών φροντίδας εντός του ζευγαριού και να αίρουν τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες όσον αφορά τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας και την επαγγελματική ανέλιξή τους.

1.2. Αδειες, ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, υπηρεσίες φροντίδας και οικονομικά αντικίνητρα

Για να βελτιωθεί η ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας πρέπει να εξεταστούν αρκετοί παράγοντες. Παγκόσμιες έρευνες δείχνουν ότι τόσο οι γυναίκες όσο και οι άνδρες θα προτιμούσαν οι γυναίκες να απασχολούνται σε αμειβόμενες θέσεις εργασίας [12](#). Από τα στοιχεία αποδεικνύεται ότι η θέσπιση κατάλληλων ρυθμίσεων άδειας επηρεάζει σημαντικά την απασχόληση των γυναικών. Η διαθεσιμότητα και η χρήση αυτών των ρυθμίσεων από τους πατέρες (δεύτεροι γονείς) έχει επίσης μεγάλο αντίκτυπο στη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, αφού αφαιρεί ένα μέρος των ευθυνών φροντίδας από τις μητέρες και, έτσι, καθιστά εφικτή την ευχερέστερη επιστροφή των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Η διαθεσιμότητα ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας –όπως τηλεργασίας, ευέλικτου ωραρίου, μειωμένου ωραρίου ή επιμερισμού θέσης εργασίας– έχει επίσης αξιόλογη συμβολή.

Η παιδική φροντίδα και η μακροχρόνια φροντίδα είναι επίσης σημαντικά εργαλεία για την άρση των εμποδίων στην απασχόληση, ιδίως για τις γυναίκες [13](#). Η διαθεσιμότητα, η προσβασιμότητα και η οικονομική προσιτότητα των υποδομών φροντίδας είναι

καθοριστικά στοιχεία που επιτρέπουν στους γονείς και τους φροντιστές να παραμείνουν ή να εισέλθουν στην αγορά εργασίας.

Τα φορολογικά αντικίνητρα μπορούν επίσης να αποθαρρύνουν το δεύτερο εργαζόμενο μέλος της οικογένειας [14](#) (συχνότερα, τις γυναίκες) από την είσοδό του στην αγορά εργασίας ή τη διεύρυνση του ωραρίου εργασίας του. Οι υψηλοί φορολογικοί συντελεστές και οι μειωμένες παροχές για το δεύτερο εργαζόμενο μέλος της οικογένειας, όταν συνδυάζονται με υψηλό κόστος υπηρεσιών παιδικής φροντίδας και μακροχρόνιας φροντίδας, μπορούν να επιτείνουν τα οικονομικά αντικίνητρα που έχουν οι γυναίκες για να παραμείνουν ή να εισέλθουν στην αγορά εργασίας [15](#).

1.3. Η προσέγγιση της ΕΕ

Η ΕΕ εξετάζει ζητήματα σχετικά με την ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας και την προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής μέσω της θέσπισης νομικών διατάξεων [16](#), μέσω του συντονισμού πολιτικών στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου [17](#), και μέσω της παροχής ενωσιακής χρηματοδότησης και κατευθύνσεων πολιτικής [18](#). Σ' ένα περιβάλλον που μεταβάλλεται δραστικά, πρέπει να γίνουν περισσότερα βήματα.

Για τον εκσυγχρονισμό του υφιστάμενου νομικού πλαισίου, η Επιτροπή προτείνει την έκδοση οδηγίας για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, η οποία θα διαφυλάσσει τα υφιστάμενα δικαιώματα και, βάσει αυτών, θα θεσπίσει νέα και βελτιωμένα δικαιώματα τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες. Η πρόταση σέβεται πλήρως την ατομική ελευθερία των εργαζομένων και των οικογενειών τους και δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη από την πρόβλεψη αυστηρότερων προτύπων, όταν το επιθυμούν. Η παρούσα πρωτοβουλία προτείνει επίσης μέτρα για να ενισχυθεί η εφαρμογή της οδηγίας για την άδεια μητρότητας, αφήνοντας αμετάβλητα τα δικαιώματα που παρέχονται δυνάμει των διατάξεών της.

Η Επιτροπή προτείνει τη λήψη μη νομοθετικών μέτρων ώστε να αντιμετωπιστεί η έλλειψη επαρκών ή κατάλληλων υπηρεσιών φροντίδας ή να αρθούν τα οικονομικά αντικίνητρα για εργασία τα οποία αντιμετωπίζει το δεύτερο εργαζόμενο μέλος της οικογένειας. Σκοπός είναι η υποστήριξη των κρατών μελών στις εθνικές τους μεταρρυθμίσεις και η προώθηση μιας αλλαγής νοοτροπίας σε επίπεδο οργανώσεων και κοινωνίας.

Τα στοιχεία δείχνουν ότι οι νομικές εξελίξεις όσον αφορά την άδεια μητρότητας και τη γονική άδεια σε εθνικό επίπεδο πηγάζουν, σε μεγάλο βαθμό, από την ενωσιακή νομοθεσία. Οι περαιτέρω ελάχιστες νομικές απαιτήσεις σχετικά με τις ρυθμίσεις για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, επαυξάνοντας το κεκτημένο και περιορίζοντας τις επιβαρύνσεις για τις επιχειρήσεις (και ιδίως τις ΜΜΕ), θα συμβάλουν στην καθιέρωση ισότιμων όρων ανταγωνισμού για τις επιχειρήσεις και τους εργαζομένους. Μόνο η ανάληψη δράσης σε επίπεδο ΕΕ θα αντιμετωπίσει τις αποκλίσεις

μεταξύ των υφιστάμενων εθνικών νομικών διατάξεων, θα εξασφαλίσει ότι τα κράτη μέλη κινούνται προς την ίδια κατεύθυνση και θα τονώσει την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας. Η προστιθέμενη αξία που θα προκύψει για την ΕΕ από τον εκσυγχρονισμό του ενωσιακού κεκτημένου έγκειται στην εξασφάλιση ελάχιστου επιπέδου ίσης προστασίας των πολιτών –ανδρών και γυναικών– μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ.

Ο συνδυασμός νομοθετικών και μη νομοθετικών μέτρων διαμορφώνει ένα σύγχρονο πλαίσιο πολιτικής, με το οποίο επιδιώκεται:

1. να αυξηθεί η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και να μειωθεί το χάσμα μεταξύ των φύλων, όπως το μισθολογικό και το συνταξιοδοτικό χάσμα·
2. να δοθούν στους εργαζομένους περισσότερες ευκαιρίες και επιλογές ώστε να εξισορροπήσουν τις επαγγελματικές ευθύνες με τις ευθύνες φροντίδας, μέσω της επικαιροποίησης και τον εκσυγχρονισμού του ισχύοντος νομικού και πολιτικού πλαισίου, με ιδιαίτερη έμφαση στον ρόλο των ανδρών·
3. να υποστηριχθούν οι σύγχρονες οικογενειακές πολιτικές των κρατών μελών, συμπεριλαμβανομένων των πολιτικών για την αντιμετώπιση των δημογραφικών και κοινωνικών προκλήσεων·
4. να αντιμετωπιστούν οι αδυναμίες στις υπηρεσίες φροντίδας και να αρθούν τα οικονομικά αντικίνητρα για εργασία τα οποία αντιμετωπίζει το δεύτερο εργαζόμενο μέλος της οικογένειας.

Κατά την κατάρτιση της πρωτοβουλίας αξιοποιήθηκαν η εκτενής διαδικασία διαβούλευσης και η εκτίμηση επιπτώσεων μιας δυναμικής σειράς νομοθετικών και μη νομοθετικών μέτρων. Η Επιτροπή διενήργησε διαβουλεύσεις με τους Ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους σε δύο στάδια: το 2015 και το 2016 [19](#). Δεν υπήρξε συμφωνία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων για την έναρξη απευθείας διαπραγματεύσεων σχετικά με τα ζητήματα που τέθηκαν κατά τη διάρκεια των διαβουλεύσεων. Επίσης, πραγματοποιήθηκε ανοικτή δημόσια διαβούλευση για να συγκεντρωθούν οι απόψεις των πολιτών και άλλων ενδιαφερομένων. Τον Δεκέμβριο του 2015 το Συμβούλιο διεξήγαγε συζήτηση για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ενέκρινε την έκθεση σχετικά με τη δημιουργία συνθηκών στην αγορά εργασίας οι οποίες ευνοούν την εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής [20](#), και το ψήφισμα για τον Ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων [21](#).

Η επιτυχημένη έκβαση εξαρτάται από τη δέσμευση πολλών εμπλεκόμενων μερών, όπως των εθνικών κυβερνήσεων, των περιφερειακών και τοπικών αρχών, των κοινωνικών εταίρων, των μεμονωμένων επιχειρήσεων και των εργαζομένων. Ειδικότερα, ο κοινωνικός διάλογος θα διαδραματίσει καθοριστικό ρόλο στην επιτυχή εκπόνηση και

εφαρμογή της παρούσας πρωτοβουλίας για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής.

2. Τομείς προτεραιότητας για την ανάληψη δράσης

Η παρούσα πρωτοβουλία προτείνει μια δέσμη αλληλοενισχυόμενων μέτρων. Πέρα από τα οφέλη για τους εργαζομένους και τις οικογένειές τους, ο συνδυασμός των νομικών και των πολιτικών μέτρων θα ωφελήσει σημαντικά τις επιχειρήσεις και την ευρύτερη κοινωνία.

Η Επιτροπή, στο πλαίσιο της εκτίμησης επιπτώσεων, εξέτασε το κόστος και τα οφέλη που εκτιμάται ότι θα έχουν τα προτεινόμενα μέτρα για τους ιδιώτες, τις επιχειρήσεις –ιδίως τις πολύ μικρές επιχειρήσεις– και την ευρύτερη κοινωνία κατά την περίοδο 2015-2055. Η ανάλυση έδειξε ότι, ενώ το κόστος των προτεινόμενων μέτρων –κυρίως λόγω της απώλειας παραγωγής, της διεκπεραίωσης των αιτήσεων και του κόστους αντικατάστασης– προκύπτει βραχυμεσοπρόθεσμα, σε μια πιο μακροπρόθεσμη προοπτική η δέσμη μέτρων συνεπάγεται μικρό κόστος για τις επιχειρήσεις, το οποίο δεν αναμένεται να επιβαρύνει υπερβολικά τους εργοδότες, συμπεριλαμβανομένων των πολύ μικρών επιχειρήσεων [22](#). Δεδομένου ότι ο συνδυασμός των προτεινόμενων μέτρων αναμένεται ότι θα έχει θετικές συνέπειες στη δημοσιονομική κατάσταση των κρατών μελών, το μικρό κόστος για τις επιχειρήσεις μπορεί να αντισταθμιστεί με στοχοθετημένες παρεμβάσεις σε εθνικό επίπεδο, οι οποίες να προωθούν μια σύγχρονη πολιτική για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, διατηρώντας παράλληλα ακέραιη την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων. Η αύξηση της απασχόλησης των γυναικών θα συμβάλει επίσης στην αντιμετώπιση της πρόκλησης που συνιστά η δημογραφική γήρανση και στην εξασφάλιση της χρηματοπιστωτικής σταθερότητας των κρατών μελών.

2.1 Βελτίωση του σχεδιασμού και της ισορροπημένης μεταξύ των φύλων χρήσης των αδειών για οικογενειακούς λόγους και των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας

Η νομοθεσία της ΕΕ απαιτεί από τα κράτη μέλη να έχουν θεσπίσει την άδεια μητρότητας και τη γονική άδεια. Τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν περαιτέρω μέτρα για τη διευκόλυνση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, τη βελτίωση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και την πιο ισότιμη κατανομή των ευθυνών φροντίδας. Το είδος και το περιεχόμενο των μέτρων που έλαβαν τα κράτη μέλη ποικίλλουν σημαντικά.

Το νομοθετικό πλαίσιο της ΕΕ στον τομέα της ισότητας ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και τη μεταχείριση στην εργασία, καθώς και τις συνθήκες εργασίας δεν παρέχει επαρκή στήριξη στους γονείς και στους εργαζομένους με ευθύνες φροντίδας, και ο σχεδιασμός του δεν ενθαρρύνει την ισορροπημένη μεταξύ των φύλων άσκηση των διαθέσιμων δικαιωμάτων [23](#).

Η οδηγία για τη γονική άδεια [24](#) προβλέπει ατομικό δικαίωμα γονικής άδειας διάρκειας τεσσάρων μηνών, την οποία μπορεί να λαμβάνει κάθε γονέας έως ότου το παιδί του γίνει οκτώ ετών. Ένας μήνας είναι μη μεταβιβάσιμος μεταξύ των γονέων, και η οδηγία δεν προβλέπει υποχρεωτική χρηματική αντιστάθμιση. Το μέτρο αυτό ενθαρρύνει, κατά κύριο λόγο, το δεύτερο εργαζόμενο μέλος της οικογένειας (συχνότερα, τις γυναίκες) να λαμβάνουν γονική άδεια και δεν παρέχει επαρκή κίνητρα στους άνδρες. Αποδεικνύεται με στοιχεία ότι η επαρκής αντιστάθμιση επηρεάζει θετικά τη λήψη άδειας από τους πατέρες (δεύτερος γονέας) [25](#) και ότι είναι σημαντική τόσο η ευελιξία ως προς τη λήψη της άδειας (αποσπασματικά ή με μερική απασχόληση) όσο και η απαγόρευση μεταβίβασης της άδειας μεταξύ των γονέων.

Η πρόταση οδηγίας διαφυλάσσει τα θεμελιώδη στοιχεία που κατοχυρώνει η οδηγία για τη γονική άδεια και διατηρεί τα υφιστάμενα δικαιώματα, όπως τη διάρκεια της άδειας και το ατομικό δικαίωμα για κάθε γονέα. Προβλέπει την καταβολή επιδόματος που θα πρέπει να είναι τουλάχιστον ίσο με το ύψος του επιδόματος ασθενείας, καθώς και μεγαλύτερη ευελιξία όσον αφορά τη λήψη της γονικής άδειας, όπως με τη διεύρυνση, από τα οκτώ στα δώδεκα έτη, του ορίου ηλικίας που θα πρέπει να έχει το παιδί προκειμένου ο γονέας να έχει το δικαίωμα να λάβει γονική άδεια. Διάστημα τεσσάρων μηνών της εν λόγω άδειας δεν θα μπορεί να μεταβιβάζεται μεταξύ των γονέων. Επί του παρόντος, δεν υπάρχουν ειδικές διατάξεις σε επίπεδο ΕΕ σχετικά με το δικαίωμα άδειας πατρότητας [26](#). Η θέσπιση αυτού του δικαιώματος θα μπορούσε να επηρεάσει σημαντικά τη δίκαιη κατανομή των ευθυνών φροντίδας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η συμμετοχή των πατέρων στην ανατροφή των παιδιών εξασφαλίζει μεγαλύτερη ικανοποίηση από τη ζωή, καλύτερη σωματική και ψυχική υγεία στους πατέρες που αναλαμβάνουν ευθύνες φροντίδας, καθώς και καλύτερα γνωστικά και συμπεριφορικά αποτελέσματα για τα παιδιά [27](#). Οι πατέρες που λαμβάνουν άδεια πατρότητας μετά τη γέννηση του παιδιού ίναι πιθανότερο να συμμετάσχουν στην ανατροφή του παιδιού τους και να ασκήσουν αργότερα το δικαίωμά τους για γονική άδεια. Η πρόταση οδηγίας για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής θεσπίζει το δικαίωμα 10ήμερης άδειας πατρότητας κατά τη διάρκεια της οποίας θα καταβάλλονται αποδοχές ισόποσες με το επίδομα ασθενείας.

Το γεγονός ότι δεν προβλέπεται επαρκής άδεια για τη φροντίδα άλλων εξαρτώμενων συγγενών επιτείνει την άνιση κατανομή των ευθυνών φροντίδας [28](#). Δεν υπάρχουν ελάχιστοι κανόνες σε επίπεδο ΕΕ για τους εργαζομένους με εξαρτώμενους συγγενείς, με εξαίρεση ένα περιορισμένο δικαίωμα που χορηγεί η οδηγία για τη γονική άδεια στους εργαζομένους που χρειάζεται να απουσιάσουν από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας που συνδέονται με επείγοντες και απρόβλεπτους οικογενειακούς λόγους [29](#). Η πρόταση οδηγίας θεσπίζει το εν λόγω ατομικό δικαίωμα άδειας 5 ημερών/έτος, κατά τη διάρκεια της οποίας θα καταβάλλονται αποδοχές ισόποσες με το επίδομα ασθενείας, ώστε να συμβάλει στον καλύτερο συνδυασμό των επαγγελματικών υποχρεώσεων και των ευθυνών φροντίδας και να βελτιώσει τις δυνατότητες διατήρησης του ταλέντου, ιδίως των γυναικών, στην αγορά εργασίας.

Η προστασία από την απόλυση και τη δυσμενή μεταχείριση προβλέπεται από το ενωσιακό δίκαιο με την οδηγία για την άδεια μητρότητας [30](#), την οδηγία για την εργασία μερικής απασχόλησης [31](#), την οδηγία για την ισότητα των φύλων [32](#), την οδηγία για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα [33](#), καθώς και την οδηγία για τη γονική άδεια. Η προστασία έχει ενισχυθεί από τη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Σε πολλά κράτη μέλη εξακολουθούν να καταγγέλλονται περιστατικά δυσμενούς μεταχείρισης τόσο εγκύων γυναικών όσο και γυναικών και ανδρών που λαμβάνουν άδεια [34](#). Ως εκ τούτου, είναι αναγκαίες η καλύτερη ενημέρωση των εργαζομένων και η υποστήριξή τους κατά την άσκηση των δικαιωμάτων τους, ώστε να εξασφαλίζεται ότι θα μπορούν να τα ασκούν αποτελεσματικότερα σε εθνικό επίπεδο [35](#).

Η διαθεσιμότητα ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας μπορεί να αποτρέψει τους εργαζομένους από την αποδοχή θέσεων εργασίας για τις οποίες δεν απαιτείται το πλήρες επαγγελματικό δυναμικό και επίπεδο δεξιοτήτων τους ή από την απομάκρυνσή τους από την αγορά εργασίας όταν αναλαμβάνουν ευθύνες φροντίδας [36](#). Παρά τις νέες τάσεις της εργασίας και τις τεχνολογικές εξελίξεις, οι περισσότεροι εργαζόμενοι στην Ευρώπη εξακολουθούν να εργάζονται με σταθερό ωράριο εργασίας και δεν αξιοποιούν πλήρως τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, όπως την τηλεργασία, το ευέλικτο ωράριο εργασίας και το μειωμένο ωράριο εργασίας (μερική απασχόληση). Η πρόταση οδηγίας συμπληρώνει το ισχύον ενωσιακό κεκτημένο της οδηγίας για τη γονική άδεια και της οδηγίας για την εργασία μερικής απασχόλησης με τη θέσπιση του δικαιώματος αίτησης ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας για τους εργαζομένους με παιδιά ή άλλους εξαρτώμενους συγγενείς. Αυτό θα μπορούσε να βελτιώσει σημαντικά την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων και να επηρεάσει θετικά τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας [37](#).

Η Επιτροπή θα προβεί στις ακόλουθες ενέργειες:

Νομοθετική δράση

- Θα προτείνει οδηγία για τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές, η οποία διατηρεί και επαυξάνει τα υφιστάμενα δικαιώματα, ιδίως εκείνα που καθιερώνονται με την οδηγία για τη γονική άδεια. Προτείνονται τα ακόλουθα νέα δικαιώματα:

- δυνατότητα ευέλικτης λήψης (με τη μορφή μερικής απασχόλησης, αποσπασματικά) του δικαιώματος για 4μηνη γονική άδεια, κατά τη διάρκεια της οποίας θα καταβάλλονται αποδοχές ισόποσες με το επίδομα ασθενείας· η εν λόγω 4μηνη άδεια μπορεί να λαμβάνεται έως ότου το παιδί γίνει 12 ετών, και δεν μπορεί να μεταβιβαστεί μεταξύ των γονέων·

-δικαίωμα γονικής άδειας 10 εργάσιμων ημερών κατά τη γέννηση ενός παιδιού· κατά τη διάρκεια της άδειας θα καταβάλλονται αποδοχές ισόποσες με το επίδομα ασθενείας·

-δικαίωμα άδειας 5 ημερών ανά έτος και ανά εργαζόμενο, κατά τη διάρκεια της οποίας θα καταβάλλονται αποδοχές ισόποσες με το επίδομα ασθενείας και η οποία θα λαμβάνεται προκειμένου ο εργαζόμενος να φροντίσει σοβαρά ασθενή ή εξαρτώμενο συγγενή·

-δικαίωμα αίτησης ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας για τους γονείς με παιδιά ηλικίας έως 12 ετών και για τους εργαζομένους με ευθύνες φροντίδας.

Μη νομοθετική δράση

1. Θα συνεχίσει να παρακολουθεί τη μεταφορά της ενωσιακής νομοθεσίας και να κινεί διαδικασίες επί παραβάσει, όταν αυτό είναι αναγκαίο. Θα εξασφαλίσει την καλύτερη εφαρμογή της νομοθεσίας και θα προωθή τη συμμόρφωση, ιδίως με:

- τη χρηματοδοτική στήριξη, στο πλαίσιο του προγράμματος «Δικαιώματα, Ισότητα και Ιθαγένεια», διακρατικών ή εθνικών έργων για την αποτελεσματικότερη επιβολή της ενωσιακής νομοθεσίας σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, συμπεριλαμβανομένων ενημερωτικών εκστρατειών·

- την εκπόνηση ειδικής μελέτης για την επιβολή της νομοθεσίας σχετικά με την προστασία από την απόλυση και τη δυσμενή μεταχείριση· η εν λόγω μελέτη ανατέθηκε στο Ευρωπαϊκό Δίκτυο Νομικών Εμπειρογνομόνων για την ισότητα των φύλων, προκειμένου να αξιολογηθεί η κατάσταση που επικρατεί ως προς το θέμα αυτό στα κράτη μέλη·

- τη διεξαγωγή σεμιναρίου, σε συνεργασία με το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Φορέων Ισότητας (EQUINET), σχετικά με δραστηριότητες ανάπτυξης ικανοτήτων για τους φορείς ισότητας και τους άλλους αντίστοιχους εποπτικούς φορείς της αγοράς εργασίας [Επιτροπή Ανωτέρων Επιθεωρητών Εργασίας (SLIC)] στα κράτη μέλη, με έμφαση στην προστασία από την απόλυση.

2. Θα εξακολουθήσει να παρακολουθεί τον σχεδιασμό και την ισορροπημένη μεταξύ των φύλων λήψη αδειών για οικογενειακούς λόγους και χρήση ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου και στην ετήσια έκθεση για την ισότητα των φύλων.

3. Θα βελτιώσει τη συλλογή στοιχείων σε επίπεδο ΕΕ από την Eurostat σχετικά με τη λήψη αδειών για οικογενειακούς λόγους και τη χρήση ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας από τους άνδρες και τις γυναίκες, σε συνεργασία με επιτροπές αρμόδιες για την πολιτική απασχόλησης [Επιτροπή Κοινωνικής Προστασίας (ΕΚΠ) και Επιτροπή

Απασχόλησης (EMCO)] και σε συνεργασία με το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE).

4. Θα παρέχει χρηματοδότηση:

– Στο πλαίσιο του προγράμματος για την απασχόληση και την κοινωνική καινοτομία (EaSI) θα χρηματοδοτεί νέα πιλοτικά έργα που θα απευθύνονται στους εργαζομένους και θα αφορούν τη δημιουργία καινοτόμων ρυθμίσεων εργασίας, όπως αδειών για οικογενειακούς λόγους και ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας (με τη χρήση υφιστάμενων πόρων).

– Θα εξασφαλίζει, από κοινού με τα κράτη μέλη, ότι το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και άλλα διαρθρωτικά και επενδυτικά ταμεία στηρίζουν επαρκώς τα μέτρα για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής.

5. Θα γνωστοποιεί τις βέλτιστες πρακτικές στους κοινωνικούς εταίρους και τα κράτη μέλη μέσω σεμιναρίων στο πλαίσιο του προγράμματος αμοιβαίας μάθησης, τα οποία θα αφορούν:

–την ισορροπημένη μεταξύ των φύλων χρήση των αδειών για οικογενειακούς λόγους και των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας,

–την ανάληψη πρωτοβουλιών, όπως σήματα και πιστοποιητικά για εργοδότες που εφαρμόζουν αποτελεσματικές πρακτικές για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής,

–την ομαλή μετάβαση μεταξύ αδειών και απασχόλησης (π.χ. πρόβλεψη χώρων θηλασμού στην εργασία),

–τον συνυπολογισμό των περιόδων άδειας για οικογενειακούς λόγους στο συνταξιοδοτικό σύστημα.

2.2 Παιδική φροντίδα και μακροχρόνια φροντίδα καλύτερης ποιότητας, πιο προσιτού κόστους και ευχερέστερης πρόσβασης

Σε 25 κράτη μέλη, η ζήτηση θέσεων παιδικής φροντίδας είναι υψηλότερη από τη διαθέσιμη προσφορά, ιδίως για παιδιά ηλικίας κάτω των 3 ετών [38](#). Η έλλειψη επίσημων υπηρεσιών φροντίδας για τα παιδιά και άλλα εξαρτώμενα άτομα μπορεί να οδηγήσει τους εργαζομένους με εξαρτώμενους συγγενείς, και ιδίως τις γυναίκες, να μειώσουν το ωράριο εργασίας τους ή να αποχωρήσουν από την αγορά εργασίας. Μολονότι το 2002 η ΕΕ έθεσε τους στόχους της Βαρκελώνης για να βελτιωθεί η παροχή επίσημων υπηρεσιών παιδικής φροντίδας μέχρι το 2010 [39](#), τα περισσότερα κράτη μέλη δεν έχουν ακόμα επιτύχει αυτούς τους στόχους. Ο μέσος όρος της ΕΕ είναι 3 εκατοστιαίες μονάδες κάτω από τον στόχο του 33 % για τα παιδιά ηλικίας από 0 έως 3 ετών, και 7 εκατοστιαίες

μονάδες κάτω από τον στόχο του 90 % για τα παιδιά από 3 ετών έως την ηλικία της σχολικής φοίτησης [40](#).

Σε πολλές περιπτώσεις, το δικαίωμα σε προσχολική εκπαίδευση και φροντίδα περιορίζεται σε θέσεις μερικής απασχόλησης. Συχνά τα σχολικά ωράρια και οι σχολικές διακοπές δεν συμβαδίζουν με την πλήρη απασχόληση των γονέων [41](#).

Η αύξηση των υπηρεσιών προσχολικής εκπαίδευσης και φροντίδας, εξωσχολικής φροντίδας και μακροχρόνιας φροντίδας (συμπεριλαμβανομένων των κατ'οίκον υπηρεσιών) για τα εξαρτώμενα πρόσωπα θα δώσει περισσότερες δυνατότητες στις γυναίκες να εισέλθουν ή να παραμείνουν στην απασχόληση, θα επηρεάσει θετικά την ανάπτυξη των παιδιών και θα συμβάλει στη μείωση του κινδύνου της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού για τα παιδιά [42](#). Η επένδυση στην προσχολική εκπαίδευση και στην ποιοτική φροντίδα αναγνωρίζεται επίσης ως αποτελεσματική κοινωνική επένδυση για την αντιμετώπιση της ανισότητας και των προκλήσεων που πλήττουν τα μειονεκτούντα παιδιά [43](#). Επιπλέον, οι επενδύσεις στον τομέα της φροντίδας παρέχουν σημαντικές δυνατότητες δημιουργίας θέσεων εργασίας [44](#). Ομοίως, παράλληλα με τον αντίκτυπο στην απασχόληση, η επέκταση των υπηρεσιών μακροχρόνιας φροντίδας μπορεί να επηρεάσει θετικά την ευημερία και την υγεία των φροντιστών και των προσώπων που εξαρτώνται από αυτούς, και να μειώσει το σωματικό και ψυχολογικό βάρος που συνεπάγεται η φροντίδα ηλικιωμένων, η οποία γίνεται όλο και πιο διαδεδομένη λόγω της γήρανσης του πληθυσμού [45](#).

Για να δοθεί η δυνατότητα στους γονείς να συμμετάσχουν στην απασχόληση, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη ο αριθμός των διαθέσιμων θέσεων, αλλά και η ποιότητα, η προσβασιμότητα και η οικονομική προσιτότητα των υπηρεσιών (ανεπαρκής διαθεσιμότητα, περιφερειακές διακυμάνσεις, απόσταση, ώρες λειτουργίας, κριτήρια επιλεξιμότητας). Οι υπηρεσίες παιδικής φροντίδας θα πρέπει να ενσωματωθούν με άλλες επιτόπιες κοινωνικές υπηρεσίες [46](#), όπως τις υπηρεσίες υγείας και τις υπηρεσίες απασχόλησης, ώστε να υπάρξει καλύτερη ανταπόκριση στις ανάγκες των μειονεκτούσων οικογενειών και των παιδιών από μειονεκτούσες οικογένειες [47](#).

Η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών –συμπεριλαμβανομένων του συνδυασμού της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής και της βελτιωμένης πρόσβασης σε ποιοτικές κοινωνικές υπηρεσίες– συνιστά επενδυτική προτεραιότητα για το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) [48](#). Το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης (ΕΤΠΑ) [49](#) και το Ευρωπαϊκό Ταμείο Στρατηγικών Επενδύσεων (ΕΤΣΕ) [50](#) παρέχουν ευκαιρίες στα κράτη μέλη προκειμένου να βελτιώσουν τις υποδομές τους για την παροχή κοινωνικής και παιδικής φροντίδας και προβλέπουν διάφορα επίπεδα παροχών. Τα κονδύλια αυτά θα πρέπει να αξιοποιηθούν για τη στήριξη της παροχής προσβάσιμων, οικονομικά προσιτών και ποιοτικών επίσημων υπηρεσιών φροντίδας. Επιπλέον, το Ευρωπαϊκό Γεωργικό Ταμείο Αγροτικής Ανάπτυξης (ΕΓΤΑΑ) [51](#) και το Ευρωπαϊκό Ταμείο Θάλασσας και Αλιείας (ΕΤΘΑ) [52](#) καθιστούν εφικτή την πρόσβαση σε βασικές υπηρεσίες και θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν περαιτέρω.

Το Ευρωπαϊκό Εξάμηνο συνιστά ουσιώδες εργαλείο που επιτρέπει στην ΕΕ να αντιμετωπίζει τις οικονομικές προκλήσεις της Ευρώπης, μέσω, π.χ., προσβάσιμων υπηρεσιών φροντίδας φιλικών προς την απασχόληση για τους γονείς και όσους χρειάζεται να φροντίσουν εξαρτώμενους συγγενείς. Αυτός καθαυτός ο διάλογος πολιτικής είναι σημαντικός, αλλά παρέχει επίσης τα πραγματικά στοιχεία βάσει των οποίων καθοδηγείται η ενωσιακή χρηματοδότηση.

Η Επιτροπή θα προβεί στις ακόλουθες ενέργειες:

Μη νομοθετική δράση

6. Καθοδήγηση και παρακολούθηση:

– Θα εξακολουθήσει να παρέχει καθοδήγηση στα κράτη μέλη σχετικά με προσβάσιμες υπηρεσίες φροντίδας φιλικές προς την απασχόληση και θα παρακολουθεί την παροχή τους στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου και στην ετήσια έκθεση για την ισότητα των φύλων.

– Θα υποστηρίξει περαιτέρω τα κράτη μέλη όσον αφορά την παροχή υψηλής ποιότητας προσχολικής εκπαίδευσης και φροντίδας και θα εντείνει τις προσπάθειες για να βοηθηθούν στην ανταλλαγή εμπειριών και στον εντοπισμό των αποτελεσματικότερων πρακτικών.

7. Στόχοι και συλλογή στοιχείων:

– Θα αναθεωρήσει τον υφιστάμενο στόχο για την εκπαίδευση και την κατάρτιση έως το 2020 όσον αφορά την προσχολική εκπαίδευση και φροντίδα.

– Θα βελτιώσει τη συλλογή στοιχείων σε επίπεδο ΕΕ σχετικά με τη διαθεσιμότητα, την οικονομική προσιτότητα και την ποιότητα των υπηρεσιών φροντίδας, ιδίως όσον αφορά τις επίσημες υπηρεσίες μακροχρόνιας και εξωσχολικής φροντίδας, ώστε να διερευνηθούν οι δυνατότητες διαμόρφωσης κριτηρίων αναφοράς σε ενωσιακό επίπεδο.

8. Παροχή χρηματοδότησης:

– Θα αναπτύξει προσέγγιση η οποία θα είναι προσαρμοσμένη σε κάθε κράτος μέλος, ώστε να ενθαρρυνθεί η χρήση του Ευρωπαϊκού Ταμείου Στρατηγικών Επενδύσεων (ΕΤΣΕ) για τη χρηματοδότηση κοινωνικών υποδομών, ιδίως υπηρεσιών παιδικής και μακροχρόνιας φροντίδας· ο εν λόγω στόχος θα επιτευχθεί και μέσω συμπράξεων δημόσιου και ιδιωτικού τομέα.

– Θα εξακολουθήσει να αναπτύσσει την παροχή προσβάσιμων, οικονομικά προσιτών και ποιοτικών υπηρεσιών παιδικής, εξωσχολικής και μακροχρόνιας φροντίδας, όπως με

τη χρήση στήριξης από το ΕΚΤ και το ΕΤΠΑ. Με βάση τις ειδικές ανά χώρα συστάσεις και σε περίπτωση ανεπαρκούς χρηματοδότησης για την αντιμετώπιση των σχετικών προκλήσεων που έχουν εντοπιστεί στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου, θα ζητήσει από τα κράτη μέλη να επανεξετάσουν τον προγραμματισμό των ευρωπαϊκών διαρθρωτικών και επενδυτικών ταμείων (ΕΔΕΤ) [53](#).

– Θα διερευνήσει τις δυνατότητες για την αντιμετώπιση των εν λόγω ανησυχιών κατά την εκπόνηση των χρηματοδοτικών προγραμμάτων της ΕΕ για την περίοδο μετά το 2020, ιδίως αντλώντας διδάγματα από τις προπαρασκευαστικές ενέργειες στον συγκεκριμένο τομέα.

2.3 Αντιμετώπιση των οικονομικών αντικινήτρων για εργασία που πλήττουν γονείς και φροντιστές

Το φορολογικά συστήματα και τα συστήματα παροχών των κρατών μελών ποικίλλουν όσον αφορά τα οικονομικά κίνητρα ή αντικίνητρα τα οποία προβλέπονται για το δεύτερο εργαζόμενο μέλος της οικογένειας όταν αυτό αποφασίζει να εισέλθει στην αγορά εργασίας ή να εργαστεί περισσότερες ώρες — π.χ. μέσω συστημάτων από κοινού φορολόγησης, μεταβιβάσιμων πιστώσεων φόρου ή φορολογικών εκπτώσεων για νοικοκυριά ενός εργαζομένου. Σε όλη την ΕΕ, το δεύτερο εργαζόμενο μέλος της οικογένειας (ή το άτομο με το χαμηλότερο εισόδημα σ' ένα ζευγάρι) είναι, στη συντριπτική πλειονότητα των περιπτώσεων, η γυναίκα. Μόνο ελάχιστες χώρες επιτρέπουν σημαντικές μειώσεις όσον αφορά τα άμεσα έξοδα παιδικής φροντίδας μέσω πιστώσεων φόρου ή με άλλη μορφή [54](#). Ως προς το δεύτερο εργαζόμενο μέλος της οικογένειας, οι γυναίκες είναι εκείνες που αντιμετωπίζουν τον μεγαλύτερο κίνδυνο αποκλεισμού από την αγορά εργασίας [55](#).

Σκοπός της παρούσας πρωτοβουλίας είναι να βοηθήσει τα κράτη μέλη να καταργήσουν τα οικονομικά αντικίνητρα που εμποδίζουν τη συμμετοχή και τα αποτελέσματα των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Η Επιτροπή θα προβεί στις ακόλουθες ενέργειες:

Μη νομοθετική δράση

9. Καθοδήγηση και παρακολούθηση:

– Θα εξακολουθήσει να εντοπίζει ειδικά ανά χώρα εμπόδια που οφείλονται στα φορολογικά συστήματα και να παρακολουθεί την πρόοδο που σημειώνεται ως προς την άρση αυτών των εμποδίων, ιδίως μέσω του συντονισμού της οικονομικής πολιτικής της ΕΕ στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου και να παρέχει την καθοδήγησή με την κατάλληλη μορφή.

– Θα γνωστοποιήσει τις βέλτιστες πρακτικές στους κοινωνικούς εταίρους και τα κράτη μέλη μέσω σεμιναρίων στο πλαίσιο του προγράμματος αμοιβαίας μάθησης, τα οποία θα αφορούν την αντιμετώπιση των οικονομικών αντικινήτρων που αποθαρρύνουν το δεύτερο εργαζόμενο μέλος της οικογένειας από την (περαιτέρω) εργασία.

10. Θα βελτιώσει τη συλλογή στοιχείων σε επίπεδο ΕΕ σχετικά με τα οικονομικά αντικίνητρα για το δεύτερο εργαζόμενο μέλος της οικογένειας· θα αναπτύξει και θα χρησιμοποιήσει κριτήρια αναφοράς σε επίπεδο ΕΕ για τα εργασιακά αντικίνητρα που πλήττουν το δεύτερο εργαζόμενο μέλος της οικογένειας και τα οποία δημιουργούνται από τα συστήματα φορολογικών ελαφρύνσεων στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου.

3. Συμπέρασμα – Η μελλοντική πορεία

Ο ευρωπαϊκός τρόπος ζωής τον 21ο αιώνα θα πρέπει να καθιστά εφικτή την αποδοτική ισορροπία μεταξύ οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων και να παρέχει ισότητα ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών στον χώρο εργασίας και στο σπίτι. Η νομοθεσία και οι πολιτικές της ΕΕ και των κρατών μελών θα πρέπει να διευκολύνουν τους εργαζομένους να συνδυάζουν την επαγγελματική και την οικογενειακή ζωή, να βοηθούν τις επιχειρήσεις να διατηρούν τα talέντα, να προωθούν την ευελιξία τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων, να προάγουν την ισότητα των ευκαιριών, να δημιουργούν οικονομική ανάπτυξη και να ωφελούν το σύνολο της κοινωνίας, συμπεριλαμβανομένων των παιδιών και των ατόμων που εξαρτώνται από τη φροντίδα της οικογένειάς τους.

Η παρούσα φιλόδοξη δέσμη μέτρων, που περιλαμβάνει μια ευρεία σειρά συμπληρωματικών νομικών και πολιτικών δράσεων, επιδιώκει να εκσυγχρονίσει τον σχεδιασμό των πολιτικών που αποβλέπουν στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, και να καταρτίσει μέτρα που θα διευκολύνουν την καθημερινή ζωή πολλών γονέων και φροντιστών.

Ένας από τους βασικούς στόχους της παρούσας πρωτοβουλίας είναι να ενισχυθεί το ισχύον καθεστώς της γονικής άδειας, με διευκόλυνση της λήψης της από γυναίκες και άνδρες, με νέα μέτρα για τις αμοιβές, την ευελιξία και τη μη δυνατότητα μεταβίβασης. Επιπροσθέτως, η θέσπιση άδειας φροντίδας και άδειας πατρότητας θα βοηθήσει τους εργαζομένους να έχουν ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Προωθείται επίσης η χρήση ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας, ενώ μη νομοθετικά μέτρα προβλέπουν τη δημιουργία περισσότερων και καλύτερων υπηρεσιών φροντίδας, ως ένα από τα ουσιώδη στοιχεία της πρωτοβουλίας για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Για να υποστηριχθούν αυτές οι δράσεις, θα κινητοποιηθούν χρηματοδοτικά μέσα, ενώ, εάν κριθεί σκόπιμο, υφιστάμενοι πόροι από τον προϋπολογισμό της ΕΕ θα αναπροσανατολιστούν σε επενδύσεις προτεραιότητας που θα συμβάλουν στην υλοποίηση της παρούσας πρωτοβουλίας.

Επίσης, η Επιτροπή θα ενισχύσει την πολιτική ευαισθητοποίηση σχετικά με την καίρια σημασία που έχουν οι πολιτικές για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής όσον αφορά τις προοπτικές της Ευρώπης για την απασχόληση και την ανάπτυξη, και θα συνεχίσει τη συνεργασία με τα κράτη μέλη με στόχο τον σχεδιασμό πολιτικών για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής που θα ανταποκρίνονται καλύτερα στο εθνικό τους πλαίσιο. Η Επιτροπή θα παρακολουθεί στενά τις πολιτικές για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής στα κράτη μέλη. Η τακτική επανεξέταση μιας σειράς δεικτών όσον αφορά την πολιτική για τη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής θα παράσχει τις απαραίτητες πληροφορίες και θα συμβάλει στις προπαρασκευαστικές εργασίες του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου, καθώς και στην κατάρτιση πολιτικών για την ισότητα των φύλων τόσο σε επίπεδο ΕΕ όσο και σε εθνικό επίπεδο.

Η επιτυχία της παρούσας πρωτοβουλίας θα απαιτήσει τη δέσμευση όλων των εμπλεκόμενων μερών. Η Επιτροπή καλεί το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών να εγκρίνουν την παρούσα ανακοίνωση και να συμμετάσχουν ενεργά στην εφαρμογή της, σε στενή συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους και όλους τους άλλους ενδιαφερομένους σε ευρωπαϊκό, εθνικό και τοπικό επίπεδο. Οι συννομοθέτες παροτρύνονται να καταλήξουν γρήγορα σε συμφωνία σχετικά με τα νομοθετικά μέτρα που προτείνονται στην παρούσα δέσμη. Η Επιτροπή καλεί τα κράτη μέλη, τους κοινωνικούς εταίρους και κάθε οικείο παράγοντα να εντείνουν τις προσπάθειές τους, ώστε να καταρτιστούν πολιτικές που θα εξασφαλίζουν αποτελεσματικότερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και θα καθιστούν εφικτή τη μεγαλύτερη ευημερία της ευρωπαϊκής κοινωνίας μας.

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

(2) Η οδηγία 92/85 για την άδεια μητρότητας εκδόθηκε το 1992 και δεν έχει τροποποιηθεί έκτοτε. Η οδηγία για τη γονική άδεια εκδόθηκε αρχικά το 1996 και, το 2010, τροποποιήθηκε εν μέρει ως προς την ουσία και βελτιώθηκε.

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

(4) Το 2015 το 43,4 % των γυναικών (ηλικίας 30-34 ετών) ήταν πτυχιούχοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και άνω έναντι 34 % των ανδρών. Αν δεν ορίζεται διαφορετικά, τα στατιστικά στοιχεία προέρχονται από την Eurostat.

(5) Σε αρκετές χώρες ο αντίκτυπος της τεκνοποίησης στην απασχόληση είναι ιδιαίτερα σημαντικός και το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών με παιδιά ηλικίας κάτω των 6 ετών είναι κατά περισσότερες από 20 εκατοστιαίες μονάδες χαμηλότερο από το ποσοστό απασχόλησης των άτεκνων γυναικών (Ουγγαρία, Τσεχική Δημοκρατία, Σλοβακία, Εσθονία και Φινλανδία).

(6) Ηνωμένο Βασίλειο, Τσεχική Δημοκρατία, Εσθονία, Σλοβακία, Ιρλανδία και Ουγγαρία.

(7) Το χάσμα μεταξύ των φύλων όσον αφορά τα ποσοστά απασχόλησης για τα άτομα ηλικίας 55-64 ετών υπερβαίνει το 35 % στη Μάλτα, την Ελλάδα, τη Σλοβενία, την Κροατία, τη Ρουμανία και το Λουξεμβούργο.

(8) Οι εργαζόμενες γυναίκες αναλώνουν, κατά μέσον όρο, 22 ώρες την εβδομάδα σε μη αμειβόμενη εργασία, ενώ ο αντίστοιχος χρόνος για τους άνδρες είναι λιγότερο από 10 ώρες. Eurofound (2015).

(9) Ταυτόχρονα, μπορούν επίσης να αυξήσουν την επισφαλή μερική απασχόληση και την περιστασιακή εργασία, και να καταστήσουν δυσδιάκριτα τα όρια μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Βλ., για παράδειγμα: Eurofound & ILO (2017), «Working anytime, anywhere: The effects on the world of work». <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>

(10) Λευκή Βίβλος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για το μέλλον της Ευρώπης, COM(2017) 2025.

(11) Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2015), «Έκθεση του 2015 για τη δημογραφική γήρανση: οικονομικές και δημοσιονομικές προβλέψεις για τα 28 κράτη μέλη της ΕΕ (2013-2060)».

(12) Σε παγκόσμια κλίμακα, συνολικά το 70 τοις εκατό των γυναικών και το 66 τοις εκατό των ανδρών θα προτιμούσαν οι γυναίκες να απασχολούνται σε αμειβόμενες θέσεις εργασίας (τα ποσοστά αυτά περιλαμβάνουν εκείνους που θα προτιμούσαν οι γυναίκες να απασχολούνται αποκλειστικά σε αμειβόμενες θέσεις εργασίας και εκείνους που θα προτιμούσαν οι γυναίκες να είναι σε θέση να απασχολούνται σε αμειβόμενες θέσεις εργασίας και να φροντίζουν το σπίτι και την οικογένειά τους). Καθένα από αυτά τα ποσοστά είναι υπερδιπλάσιο από το ποσοστό εκείνων που θα προτιμούσαν οι γυναίκες να μένουν απλώς στο σπίτι. ΔΟΕ (2017), «Towards a better future for women and work: Voices of women and men». World Gallup Poll. http://ilo.org/global/publications/books/WCMS_546256/lang--en/index.htm

(13) Brilli, Y., Del Boca, D. & Pronzato, C.D. (2016), «Does childcare availability play a role in maternal employment and children's development? Evidence from Italy». Review of Economics of the Household 14: 27-51. Έργο «Οικογένειες και κοινωνίες» του 7ου προγράμματος-πλαisiού.

(14) Σύσταση της Επιτροπής του 2013, «Επένδυση στα παιδιά: Σπάζοντας τον κύκλο της μειονεξίας <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/ALL/?uri=CELEX:32013H0112>

(15) Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2015), «Secondary earners and fiscal policies in Europe».

(16) Βλ. οδηγία 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου, της 8ης Μαρτίου 2010, σχετικά με την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαisiού για τη γονική άδεια που συνήφθη από τις οργανώσεις BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC και με την κατάργηση της οδηγίας 96/34/ΕΚ (ΕΕ L 68 της 18.3.2010)· οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιτύπωση) (ΕΕ L 204 της 26.7.2006)· οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Οκτωβρίου 1992, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων (δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ) (ΕΕ L 348 της 28.11.1992)· οδηγία 97/81/ΕΚ του Συμβουλίου, της 15ης Δεκεμβρίου 1997, σχετικά με τη συμφωνία-πλαisiο για την εργασία μερικής απασχόλησης που συνήφθη από την UNICE, τη CEEP και τη CES (ΕΕ L 14 της 20.1.1998)· και πρόταση της Επιτροπής για αναθεώρηση της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ σχετικά με την προστασία της μητρότητας (όπως αναφέρεται ανωτέρω).

(17) Για περισσότερες πληροφορίες, επισκεφθείτε την ακόλουθη διεύθυνση https://ec.europa.eu/info/strategy/european-semester_el

(18) Ήδη από το 1992, το Συμβούλιο είχε εκδώσει σύσταση σχετικά με τη φύλαξη των παιδιών (92/241/ΕΟΚ — ΕΕ L 123 της 8.5.1992).

(19) Μεταξύ Νοεμβρίου 2015 και Ιανουαρίου 2016, οι κοινωνικοί εταίροι κλήθηκαν, στην αρχή, να διατυπώσουν τις απόψεις τους σχετικά με την πιθανή κατεύθυνση της ενωσιακής δράσης. Από τον Ιούλιο έως τον Σεπτέμβριο του 2016 πραγματοποιήθηκε το δεύτερο στάδιο της διαβούλευσης, κατά το οποίο οι κοινωνικοί εταίροι διατύπωσαν τις απόψεις τους σχετικά με μια σειρά πιθανών μέτρων σε επίπεδο ΕΕ.

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

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

(22) Έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής με τίτλο «Εκτίμηση επιπτώσεων που συνοδεύει την ανακοίνωση "Νέο ξεκίνημα με στόχο τη στήριξη της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για γονείς και φροντιστές"».

(23) Βλ., για παράδειγμα: ΟΟΣΑ (2016), «Dare to Share – Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf». <http://dx.doi.org/10.1787/9789264263420-de>. «The role of men in gender Equality – European strategies and insights» (μελέτη της ΓΔ JUST, Δεκέμβριος του 2012).

(24) Οδηγία 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου.

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

(26) Εκτός από τις διατάξεις της οδηγίας 2006/54/ΕΚ σχετικά με την προστασία από την απόλυση σε περίπτωση που προβλέπεται αυτή στα κράτη μέλη.

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

(28) Επειδή είναι δύσκολο για τους φροντιστές σε ηλικία εργασίας να συνδυάζουν την αμειβόμενη εργασία με τα καθήκοντα φροντίδας, μπορεί να επιλέξουν να μειώσουν το ωράριο εργασίας ή να εγκαταλείψουν την αμειβόμενη εργασία. Η παροχή φροντίδα μπορεί επίσης να προκαλέσει άγχος και υπερκόπωση. ΟΟΣΑ (2011), «Help Wanted? Providing and Paying for Long-Term Care». *OECD Health Policy Studies*.

(29) Η ρήτρα 7 της οδηγίας 2010/18/ΕΕ ορίζει κανόνες σχετικά με την απουσία από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας.

(30) Οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου.

(31) Οδηγία 97/81/ΕΚ του Συμβουλίου.

(32) Οδηγία 2006/54/ΕΚ.

(33) Οδηγία 2010/41/ΕΕ.

(34) Equinet (2016) Responses from Gender Equality Working Group on Gender-Related Discrimination; European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality (2012) Fighting Discrimination on the Grounds of Pregnancy, Maternity and Parenthood; UK Equality and Human Rights Commission (2016) Pregnancy and Maternity-Related Discrimination and Disadvantage.

(35) Η Επιτροπή θα στηρίξει ιδίως την επιβολή της ισχύουσας οδηγίας 92/85/ΕΟΚ (οδηγία για την άδεια μητρότητας).

(36) Plantenga, J., Remery, C. and EU expert Group on Gender and Employment (2010), «Flexible working time arrangements and gender equality. A comparative review of 30 European countries».

(37) Για να προαχθεί η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, έχει σημασία η ευελιξία να είναι φιλική προς τον εργαζόμενο, δηλ. οι εργαζόμενοι να μπορούν να διατηρούν τον έλεγχο ορισμένων πτυχών της απασχόλησης, όπως του ωραρίου εργασίας. Βλ., για παράδειγμα: Eurofound (2015), «Policies to improve work-life balance». <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions-industrial-relations/policies-to-improve-work-life-balance-0>

(38) Eurymdice (2014), «Policy Brief Early Childhood Education and Care».

(39) Συμπεράσματα της Προεδρίας του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Βαρκελώνης, Μάρτιος του 2002. http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/71025.pdf

(40) Δεν υπάρχουν κριτήρια αναφοράς σε επίπεδο ΕΕ θεσπίσει για την εξωσχολική φροντίδα και τις υπηρεσίες μακροχρόνιας φροντίδας.

(41) Αυτό αποδεικνύει τη σημασία που έχουν οι εξωσχολικές υπηρεσίες. Οι υπηρεσίες αυτές παρέχουν ένα φάσμα δραστηριοτήτων σε παιδιά προσχολικής και πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης πριν από την έναρξη και μετά τη λήξη του σχολικού ωραρίου, κατά τη διάρκεια του (μεσημεριανού) διαλείμματος, καθώς και κατά τη διάρκεια των σχολικών διακοπών. Η

χαρτογράφηση της παροχής εξωσχολικών υπηρεσιών συνιστά περίπλοκη διαδικασία. Ωστόσο, φαίνεται ότι η ποικιλία εξωσχολικών υπηρεσιών είναι πολύ μεγάλη — εν μέρει λόγω των διαφορών του εκπαιδευτικού συστήματος. Η κατάρτιση πιο λεπτομερών εναρμονισμένων στοιχείων σχετικά με τις εξωσχολικές υπηρεσίες μπορεί να είναι ιδιαίτερα χρήσιμη για την παρακολούθηση και την αξιολόγηση της παροχής αυτών των υπηρεσιών. [http://ec.europa.eu/justice/gender-](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130910_egge_out_of_school_en.pdf)

[equality/files/documents/130910_egge_out_of_school_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130910_egge_out_of_school_en.pdf)

(42) Εκτιμάται ότι, το 2015, το 26,9 % των παιδιών στην ΕΕ-28 αντιμετώπιζε κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού. Eurostat (2017), http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Children_at_risk_of_poverty_or_social_exclusion

(43) Σύσταση της Επιτροπής του 2013, «Επένδυση στα παιδιά: Σπάζοντας τον κύκλο της μειονεξίας <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/ALL/?uri=CELEX:32013H0112>

(44) Διεθνής Συνομοσπονδία Συνδικαλιστικών Οργανώσεων (2016), «Investing in the Care Economy». <https://www.ituc-csi.org/investing-in-the-care-economy-a>

(45) Ευρωπαϊκό Δίκτυο Κοινωνικής Πολιτικής (2016), «Work-life balance measures for persons of working age with dependent relatives in Europe – Synthesis report».

(46) ΟΟΣΑ (2016), Who uses childcare? Background brief on inequalities in the use of formal early childhood education and care (ECEC) among very young children. http://www.oecd.org/els/family/Who_uses_childcare-Backgrounder_inequalities_formal_ECEC.pdf

(47) Είναι επίσης αναγκαία η ενημέρωση των γονέων σχετικά με τα οφέλη που έχει η καλής ποιότητας προσχολική εκπαίδευση και φροντίδα στη συνολική ανάπτυξη, τις γνωστικές δεξιότητες και την υγεία των παιδιών.

(48) Έχει διατεθεί 1,5 δισ. ευρώ για την επενδυτική προτεραιότητα «Ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών», που είναι ευρύτερη από την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής.

(49) Το ΕΤΠΑ στηρίζει επενδύσεις σε υποδομές προσχολικής εκπαίδευσης και φροντίδας ύψους 1,3 δισ. ευρώ κατά την περίοδο προγραμματισμού 2014-2020.

(50) Το Ευρωπαϊκό Ταμείο Στρατηγικών Επενδύσεων (ΕΤΣΕ) συνεισφέρει στη χρηματοδότηση υποδομών και έργων καινοτομίας, καθώς και στη χρηματοδότηση μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων (ΜΜΕ). Οι ιδιωτικές υπηρεσίες φροντίδας θα μπορούσαν να λάβουν χρηματοδότηση στο πλαίσιο αυτής της τελευταίας κατηγορίας, «του σκέλους για τις ΜΜΕ».

(51) Το ΕΓΤΑΑ μπορεί να στηρίζει επενδύσεις σε βασικές υπηρεσίες, όπως τις εγκαταστάσεις παιδικής φροντίδας και τις εγκαταστάσεις φροντίδας ηλικιωμένων.

(52) Οι υπηρεσίες φροντίδας μπορούν επίσης να λαμβάνουν στήριξη από το ΕΤΘΑ μέσω μέτρων τοπικής ανάπτυξης με πρωτοβουλία των τοπικών κοινοτήτων.

(53) Τα ΕΔΕΤ περιλαμβάνουν το ΕΚΤ, το ΕΤΠΑ, το ΕΓΤΑΑ, το ΕΤΘΑ και το Ταμείο Συνοχής.

(54) Bettio, F., Verashchagina, A. and EU Expert Group on Gender and Employment (2009), «Fiscal system and female employment in Europe». <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5545&langId=en>

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