

Brusel 28. dubna 2017
(OR. en)

8631/17

EMPL 218
SOC 292
GENDER 11
SAN 165
ECOFIN 317

PRŮVODNÍ POZNÁMKA

Odesílatel:	Jordi AYET PUIGARNAU, ředitel, za generálního tajemníka Evropské komise
Datum přijetí:	27. dubna 2017
Příjemce:	Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, generální tajemník Rady Evropské unie
Č. dok. Komise:	COM(2017) 252 final
Předmět:	SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ INICIATIVA NA PODPORU ROVNOVÁHY MEZI PRACOVNÍM A SOUKROMÝM ŽIVOTEM PRACUJÍCÍCH RODIČŮ A PEČUJÍCÍCH OSOB

Delegace naleznou v příloze dokument COM(2017) 252 final.

Příloha: COM(2017) 252 final



V Bruselu dne 26.4.2017
COM(2017) 252 final

**SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU
HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ**

**INICIATIVA NA PODPORU ROVNOVÁHY MEZI PRACOVNÍM A SOUKROMÝM
ŽIVOTEM PRACUJÍCÍCH RODIČŮ A PEČUJÍCÍCH OSOB**

1. Úvod

Ženy všude v Evropské unii zůstávají na trhu práce nedostatečně zastoupeny. Ekonomická ztráta způsobená rozdíly v zaměstnanosti žen a mužů činí 370 miliard EUR ročně¹. Ženy jsou stále kvalifikovanější a univerzity v Evropě absolvuje více žen než mužů, mnohé z nich však trh práce opustí kvůli rodičovským povinnostem nebo z důvodu péče o rodinné příslušníky. Stávající politiky nepřinesly rovné příležitosti, které by otcům a matkám umožňovaly pracovat a sdílet péči společně ve prospěch dětí i společnosti jako celku.

Souběžně s tím se v Evropské unii objem pracovní síly zmenšuje, populace stárne a demografická křivka představuje stále výzvu. Nižší účast žen na trhu práce je spojena s přetrvávajícími rozdíly v odměňování žen a mužů a rostoucími rozdíly ve výši důchodů, což často vede k sociálnímu vyloučení a zvýšenému riziku chudoby.

Přijetí opatření není jen otázkou spravedlnosti, rovnosti žen a mužů a optimálního rozložení dovedností, ale také otázkou fiskální udržitelnosti jednotlivých zemí. Jde o sociální i hospodářskou nutnost.

Tato iniciativa byla vytvořena proto, aby tuto výzvu řešila. S touto iniciativou Komise předkládá ambiciózní soubor legislativních a nelegislativních opatření, který má za cíl modernizovat stávající právní a politický rámec Evropské unie, aby lépe podporoval rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem žen a mužů, kteří mají pečovatelské povinnosti, a rovnoměrnější využívání opatření v oblasti dovolených a pružného uspořádání pracovní doby. Stávající právní rámec EU pro pracovní volno z rodinných důvodů a pružné uspořádání pracovní doby byl vytvořen v 90. letech 20. století². O dvacet let později je třeba, abychom se poučili z načerpaných zkušeností a menšího dosaženého pokroku v oblasti rovného zacházení s ženami a muži na trhu práce, než se očekávalo, a současně zajistili, aby byl tento rámec v souladu s novými pracovními modely a budoucími trendy.

Tím, že se tato iniciativa věnuje nedostatečnému zastoupení žen na trhu práce a podporuje jejich kariérní postup prostřednictvím moderní politiky týkající se rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, přispívá k naplňování cílů vyplývajících ze Smlouvy v oblasti rovnosti příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovného zacházení na pracovišti. Rovněž pomáhá zaměstnavatelům udržet si pracovníky, zlepšit motivovanost a produktivitu zaměstnanců, snížit počet absencí a zabránit plýtvání talenty. Přínosem pro podniky by měla být širší nabídka talentovaných pracovníků a různorodější pracovní síla.

Moderní politika týkající se rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem přispěje ke zlepšení míry zaměstnanosti a snížení chudoby a sociálního vyloučení, v souladu s prioritami

¹ Eurofound (2016) „The Gender Employment Gap: Challenges and Solutions“ (Rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů: výzvy a řešení).

² Směrnice o mateřské dovolené 92/85/EHS byla přijata v roce 1992 a od té doby nebyla změněna. Směrnice o rodičovské dovolené byla původně přijata v roce 1996 a v roce 2010 byla po věcné stránce částečně upravena a vylepšena.

EU vyjádřenými v cílech strategie Evropa 2020 a prioritami Komise v oblasti zaměstnanosti a růstu nastíněnými předsedou Junckerem v politických směrech.

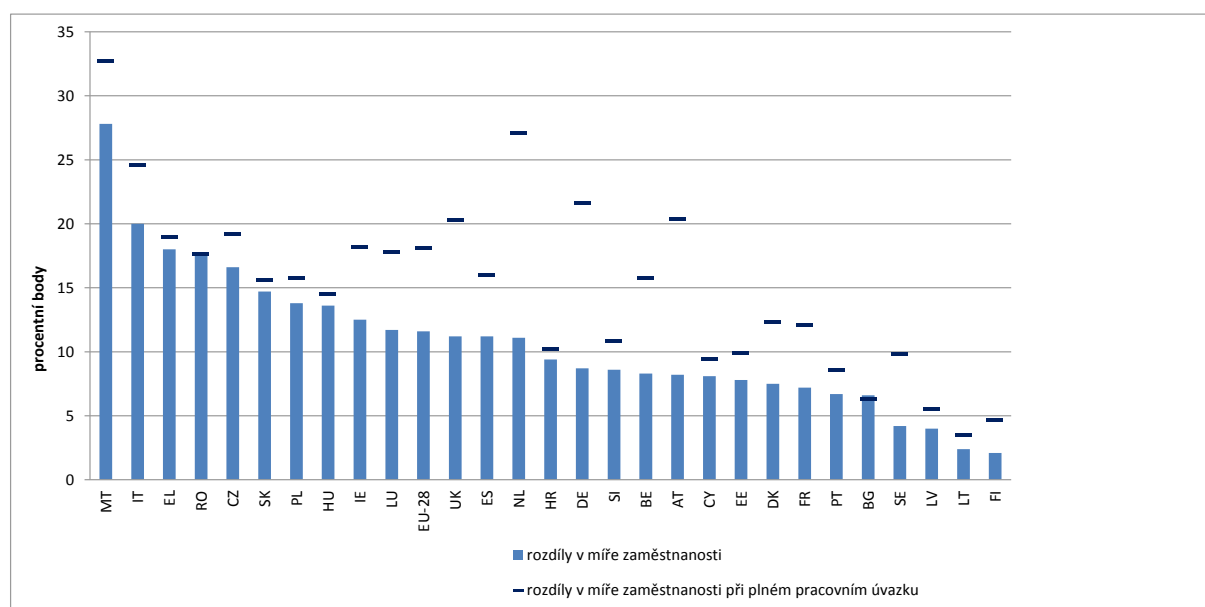
Jako jeden z klíčových výstupů evropského pilíře sociálních práv tato iniciativa posiluje sociální rozměr Unie³. Je také součástí provádění strategického závazku Komise ohledně rovnosti žen a mužů na období 2016–2019 a pátého cíle udržitelného rozvoje stanoveného OSN v oblasti rovnosti žen a mužů.

Tato iniciativa následuje poté, co byl v roce 2015 stažen návrh Komise na revizi směrnice 92/85/EHS o ochraně v mateřství, kdy se Komise zavázala předložit novou iniciativu, která k zlepšování životů pracujících rodičů a pečujících osob přistoupí z širší perspektivy.

1.1 HOSPODÁŘSKÉ A SPOLEČENSKÉ SOUVISLOSTI: SOUČASNÉ VÝZVY

Přestože jsou ženy v Evropské unii stále kvalifikovanější a z hlediska dosaženého vzdělání často dosahují lepších výsledků než muži⁴, jejich účast na trhu práce, a tudíž jejich ekonomická nezávislost, zůstává výrazně nižší než u mužů. V roce 2015 činila průměrná míra zaměstnanosti žen ve věku 20 až 64 let v EU 64,3 %, v porovnání se 75,9 % u mužů (rozdíl 11,6 procentního bodu); tento rozdíl dosahuje průměrně 18,1 procentního bodu, zohledníme-li plný pracovní úvazek, vzhledem k vyššímu výskytu částečných pracovních úvazků u žen.

Obrázek č. 1: Rozdíly mezi muži a ženami v míře zaměstnanosti (věková skupina 20 až 64 let) a v míře zaměstnanosti při plném pracovním úvazku, 2015



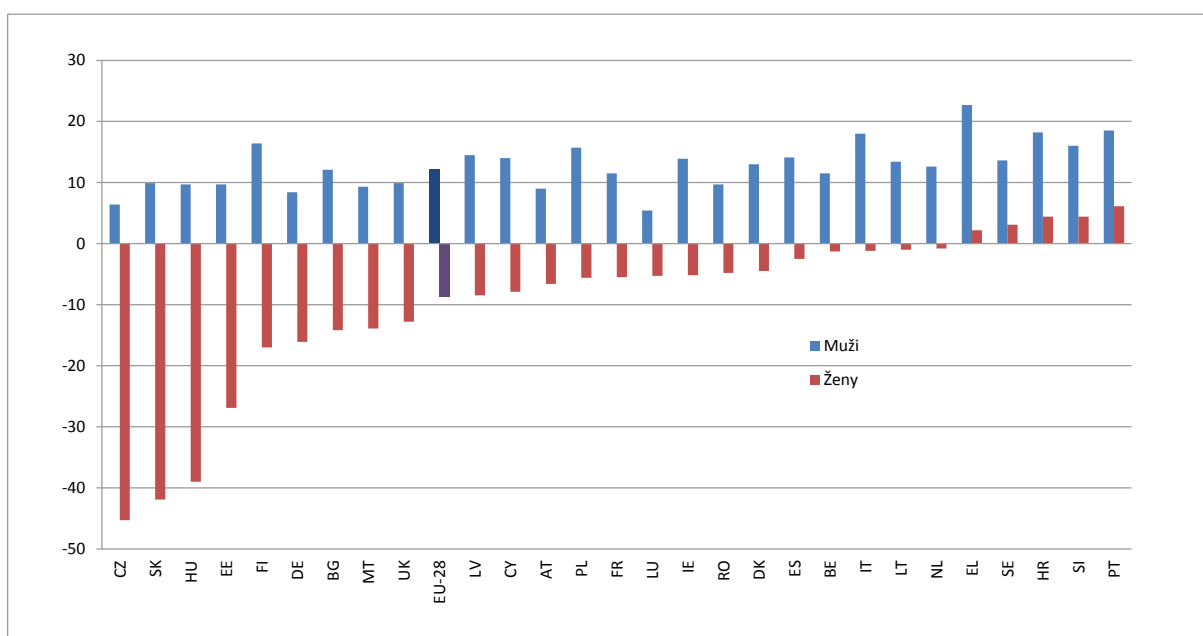
Zdroj: Eurostat, OECD

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

⁴ V roce 2015 mělo terciární nebo vyšší vzdělání 43,4 % žen (ve věku 30 až 34 let), zatímco u mužů činil tento podíl 34 %. Není-li uvedeno jinak, pochází statistika od Eurostatu.

Jedním z hlavních faktorů, které jsou příčinou rozdílů v zaměstnanosti, je nerovnoměrné rozdělení pečovatelských povinností mezi ženy a muže. Rozdíly v zaměstnanosti žen a mužů se značně zvyšují u rodin s dětmi, což odráží skutečnost, že pro ženy je obtížné sladit výchovu dětí a pečovatelské povinnosti s prací. V roce 2015 byla průměrná míra zaměstnanosti žen s jedním dítětem mladším 6 let o 8,8 procentního bodu nižší než u žen bez malých dětí a v několika členských státech tento rozdíl přesahuje 30 procentních bodů⁵. Naopak u mužů má rodičovství na míru zaměstnanosti opačný vliv, oproti mužům, kteří děti nemají, byla v tomto případě o 12 procentních bodů vyšší a v některých zemích tento rozdíl dosahoval 18 procentních bodů. Mnoho mužů uvádí, že by rádi pracovali méně hodin, než ve skutečnosti pracují, a mají pocit, že to zasahuje do jejich rodinného života. V některých zemích je více než 25 % neaktivních žen neaktivních z důvodu pečovatelských povinností⁶. Ve věkové skupině 55 až 64 let jsou u žen další rozdíly⁷.

Obrázek č. 2: Dopad rodičovství na zaměstnanost v případě jednoho dítěte mladšího šesti let, 2015



Zdroj: Eurostat

Dopad nedostatečných opatření, která by umožňovala sladit práci s pečovatelskými povinnostmi, na ženy je často neúměrný⁸, neboť mnoho mužů je od čerpání pracovního volna z rodinných důvodů a pružného uspořádání pracovní doby demotivováno a řada žen je nucena z trhu práce odejít nebo přistoupit ke zkrácení pracovní doby. V průměru je u žen v EU

⁵ V řadě zemí je dopad rodičovství obzvláště vysoký a míra zaměstnanosti žen s dětmi mladšími šesti let je o více než 20 procentních bodů nižší než míra zaměstnanosti žen bez dětí (Maďarsko, Česká republika, Slovensko, Estonsko a Finsko).

⁶ Spojené království, Česká republika, Estonsko, Slovensko, Irsko, Maďarsko.

⁷ Na Maltě, v Řecku, Slovinsku, Chorvatsku, Rumunsku a Lucembursku přesahují genderové rozdíly u míry zaměstnanosti ve věkové skupině 55 až 64 let 35 %.

⁸ Pracující ženy tráví neplacenou prací průměrně 22 hodin týdně, zatímco u pracujících mužů je to méně než 10 hodin. Eurofound (2015).

mnohem větší pravděpodobnost, že budou pracovat na částečný úvazek, než u mužů (31,3 % žen ve srovnání s 8,3 % mužů).

Digitální transformace ekonomiky zároveň přetváří způsob, jak lidé pracují a podnikají, a vznikají tak nové příležitosti k práci na dálku, větší autonomii a využívání pružné pracovní doby, kterých lze lépe využít ke sladění pracovních a rodinných závazků. Obchodní modely se mění a otevírají příležitosti a nové cesty k práci. Mnoho odvětví prochází rychlými změnami a nabízí nové příležitosti, včetně větších možností pro samostatnou výdělečnou činnost a nových druhů činností⁹, což vede k opouštění tradičních pracovních modelů.

Souběžně s tím v Evropě obyvatelstvo v produktivním věku stárne a jeho podíl se zmenšuje. V budoucnu se dopad stárnutí populace ještě zvýrazní¹⁰. Podle odhadů EU dospěje k tomu, že oproti roku 2013, kdy na jednu osobu starší 65 let připadaly čtyři osoby v produktivním věku, to do roku 2060 už budou pouze dvě osoby v produktivním věku¹¹. To může mít neúměrný dopad na ženy, u nichž je v současnosti větší pravděpodobnost, že budou plnit primární úlohu neformálních pečovatelských starajících se o nemocné nebo starší rodinné příslušníky.

Stručně řečeno, v důsledku nižších příjmů, vyššího výskytu práce na částečný úvazek a mezer v profesní dráze v souvislosti s pečovatelskými povinnostmi je mnoho žen ekonomicky více závislých na svých partnerech nebo na státu a uvedené faktory podstatným způsobem přispívají k prohlubování rozdílů v odměňování žen a mužů (v EU průměrně 16 %) a rozdílů ve výši důchodů žen a mužů (v EU průměrně 40 %). V důsledku toho jsou ženy více ohroženy chudobou a sociálním vyloučením, což má negativní dopad také na jejich děti a rodiny.

Tyto důkazy současných hospodářských a společenských výzev poukazují na potřebu vytvořit **lépe koncipované politiky týkající se rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem**, které usnadní rovnoměrnější rozdělení pečovatelských povinností mezi partnery a odstraní překážky bránící ženám v účasti na trhu práce a kariéerním postupu.

1.2 DOVOLENÉ, PRUŽNÉ USPOŘÁDÁNÍ PRACOVNÍ DOBY, ZAŘÍZENÍ POSKYTUJÍCÍ PÉČI A EKONOMICKÉ DEMOTIVAČNÍ FAKTORY

Aby se zlepšila rovnost žen a mužů na trhu práce, je třeba vzít v úvahu několik faktorů. Globální průzkumy ukazují, že jak ženy, tak i muži, by upřednostňovali, aby ženy pracovaly v placeném zaměstnání¹². Je prokázáno, že dostupnost přiměřených opatření v oblasti

⁹ Zároveň může rovněž docházet k nárůstu nejisté práce na částečný úvazek a příležitostné práce a stírání hranic mezi pracovním a soukromým životem. Viz například: Zpráva nadace Eurofound a ILO (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work (Pracovat kdykoli a kdekoli: dopady na svět práce). <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>

¹⁰ Bílá kniha o budoucnosti Evropy, Evropská komise, COM(2017) 2025.

¹¹ Evropská komise (2015), Zpráva o stárnutí obyvatelstva 2015: Hospodářské a rozpočtové projekce pro 28 členských států EU (2013–2060).

¹² Celosvětově by celkem 70 procent žen a obdobně 66 procent mužů upřednostňovalo, aby ženy pracovaly v placených zaměstnáních (kombinace osob, které upřednostňují, aby ženy pracovaly pouze v placených zaměstnáních, a osoby, které preferují, aby mohly pracovat v placených zaměstnáních a pečovat o své

dovolených má na zaměstnanost žen silný vliv. Na účast žen na trhu práce má také značný dopad dostupnost a využívání těchto opatření pro otce (druhého rodiče), neboť se tím matkám odlehčí od některých pečovatelských povinností, a umožní se tak snadnější návrat žen na trh práce.

Důležitou úlohu rovněž hraje dostupnost pružného uspořádání pracovní doby – jako je práce na dálku, pružná pracovní doba, zkrácená pracovní doba nebo sdílení pracovního místa.

Péče o děti a dlouhodobá péče jsou důležitými nástroji při odstraňování překážek bránících zaměstnanosti, zejména v případě žen¹³. Dostupnost, přístupnost a finanční dosažitelnost infrastruktury v oblasti péče jsou zásadní prvky, které rodičům a pečujícím osobám umožňují na trhu práce zůstat nebo se do něj zapojit.

Od vstupu na trh práce nebo od práce na vyšší úvazek mohou druhé výdělečně činné osoby v domácnosti¹⁴, nejčastěji ženy, odrazovat také demotivační faktory v oblasti daní a dávek. Ve spojení s vysokými náklady na služby péče o děti a dlouhodobé péče mohou vysoké daňové sazby a snížené dávky pro druhé výdělečně činné osoby v domácnosti zesilovat finanční demotivační faktory, které ženy odrazují od toho, aby v práci zůstaly nebo do ní nastoupily¹⁵.

1.3 PŘÍSTUP EU

EU řeší problémy související s rovností žen a mužů na trhu práce a podporou rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem prostřednictvím právních předpisů¹⁶, evropského semestru

domovy a rodiny). Každý z těchto údajů je více než dvojnásobkem procentních podílů osob, které by upřednostňovaly, aby ženy zůstaly v domácnosti. ILO (2017), *Towards a better future for women and work: Voices of women and men* (Na cestě k lepší budoucnosti pro ženy a práci: hlasy žen a mužů). Celosvětový průzkum provedený společností Gallup. http://ilo.org/global/publications/books/WCMS_546256/lang--en/index.htm

¹³ Brillì, Y., Del Boca, D. & Pronzato, C.D. (2016), Does childcare availability play a role in maternal employment and children's development? Evidence from Italy. (Hraje dostupnost péče o děti roli v zaměstnanosti žen a rozvoji dětí? Důkazy z Itálie.) *Review of Economics of the Household* 14: s. 27–51. Sedmý rámcový program, Projekt Rodiny a společnosti.

¹⁴ Doporučení Komise: Investice do dětí: východisko z bludného kruhu znevýhodnění (2013) <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX:32013H0112>

¹⁵ Evropská komise (2015), *Secondary earners and fiscal policies in Europe* (Druhé výdělečně činné osoby v domácnosti a fiskální politiky v Evropě).

¹⁶ Viz směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje směrnice 96/34/ES (Úř. věst. L 68, 18.3.2010); směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepřelované znění) (Úř. věst. L 204, 26.7.2006), směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) (Úř. věst. L 348, 28.11.1992), směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. L 14, 20.1.1998) a návrh Komise z roku 2008 na revizi směrnice 92/85/EHS o ochraně v mateřství (citováno výše).

pro koordinaci politik¹⁷, financování z EU a politických pokynů¹⁸. V rychle se měnícím prostředí je třeba učinit více.

Za účelem modernizace stávajícího právního rámce Komise předkládá návrh směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem, která zachová stávající práva a staví na nich prostřednictvím vylepšených i nových práv určených jak pro ženy, tak i pro muže. Návrh plně respektuje osobní svobodu pracovníků a rodin a členskými státemi nebrání stanovit normy vyšší, budou-li tak chtít učinit. Tato iniciativa také navrhuje nová opatření, jejichž cílem je posílit uplatňování směrnice o mateřské dovolené, přičemž práva udělená podle jejich ustanovení zůstávají nedotčena.

Komise navrhuje nelegislativní opatření, jež mají řešit chybějící dostatečné či přiměřené služby péče nebo ekonomické demotivační faktory odrazující druhou výdělečně činnou osobu v domácnosti od práce. Jejím cílem je pomáhat členskými státemi při jejich vnitrostátních reformách a podporovat změnu ve smýšlení na úrovni organizací a společnosti.

Ukázalo se, že rozvoj právních předpisů upravujících mateřskou a rodičovskou dovolenou na vnitrostátní úrovni byl ve značné míře vyvolán právními předpisy EU. Další minimální právní požadavky v oblasti opatření zaměřujících se na rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, které vycházejí ze stávajícího *acquis* a omezují zátěž podniků (především malých a středních podniků), pomohou vytvořit rovné podmínky pro společnosti i pracovníky. Pouze opatření na úrovni EU bude řešit rozdíly mezi stávajícími vnitrostátními právními předpisy, zajistí, aby se členské státy vydaly stejným směrem, a posílí rovnost příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce. Přidaná hodnota EU při modernizování svých *acquis* spočívá v zajištění minimální úrovně stejné ochrany pro občany EU, muže a ženy, v celé EU.

Kombinovaná legislativní a nelegislativní opatření vytvářejí moderní politický rámec, jehož cílem je:

1. zvýšit účast žen na trhu práce a snížit rozdíly mezi ženami a muži, včetně rozdílů v odměňování a výši důchodů;
2. poskytnout pracovníkům více možností a větší výběr, aby mohli sladit své pracovní a pečovatelské povinnosti, prostřednictvím aktualizace a modernizace stávajícího právního a politického rámce, a to se zvláštním zřetelem na úlohu mužů;
3. podpořit moderní rodinnou politiku členských států, mimo jiné za účelem řešení demografických a společenských výzev;
4. řešit nedostatky v zařízeních poskytujících péči a odstranit ekonomické demotivační faktory odrazující druhou výdělečně činnou osobu v domácnosti od práce.

Při přípravě iniciativy bylo využito rozsáhlých konzultací a posouzení dopadů řady potenciálních legislativních a nelegislativních opatření. Komise v letech 2015 a 2016

¹⁷ Další informace naleznete na adrese https://ec.europa.eu/info/strategy/european-semester_en

¹⁸ Rada již v roce 1992 vydala doporučení týkající se péče o děti (92/241/EHS, Úř. věst. L 123, 8.5.1992).

dokončila dvoufázovou konzultaci s evropskými sociálními partnery¹⁹. Sociální partneři nedosáhli dohody o zahájení přímých jednání k otázkám nadneseným během konzultací. Proběhla rovněž veřejná konzultace, jejímž cílem bylo získat stanoviska občanů a dalších zúčastněných stran. V prosinci 2015 Rada uspořádala diskusi o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem a Evropský parlament přijal zprávu o *vytvoření podmínek na trhu práce příznivých pro rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem*²⁰ a usnesení o *evropském pilíři sociálních práv*²¹.

Úspěch výsledků záleží na odhodlání řady aktérů, včetně vlád členských států, regionů, místních orgánů, sociálních partnerů, jednotlivých podniků a zaměstnanců. Klíčovou úlohu při zajišťování úspěšného vývoje a provádění této iniciativy zaměřené na rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem bude mít zejména sociální dialog.

2. PRIORITNÍ OBLASTI ČINNOSTI

Tato iniciativa přichází s balíčkem opatření, která se vzájemně posilují. Kombinace právních a politických opatření bude vedle přínosu pro pracovníky a jejich rodiny znamenat také velký přínos pro podniky a širší společnost.

Komise při posouzení dopadů zkoumala odhadované náklady a přínosy navrhovaných opatření pro jednotlivce, podniky (zejména mikropodniky) a širší společnost v období 2015 až 2055. Analýza ukázala, že v krátkodobém a střednědobém horizontu sice vzniknou v souvislosti s navrhovanými opatřeními náklady, zejména v důsledku ušlé produkce, zpracovávání žádostí a nákladů na zajištění náhrady, ale z dlouhodobějšího hlediska tento balíček představuje pro podniky omezené náklady, které by neměly zaměstnavatele, a to ani mikropodniky, nadměrně zatěžovat²². Vzhledem k tomu, že kombinace navrhovaných opatření by měla mít pozitivní dopad na fiskální situaci členských států, lze omezené náklady podniků kompenzovat cílenými zásahy na vnitrostátní úrovni za účelem podpory moderní politiky týkající se rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, a to při plném zachování konkurenceschopnosti podniků. Vyšší míra zaměstnanosti rovněž pomůže řešit problém související se stárnutím obyvatelstva a přispěje k finanční stabilitě členských států.

¹⁹ V období od listopadu 2015 do ledna 2016 byli sociální partneři nejprve vyzváni k tomu, aby se vyjádřili k možnému směřování opatření EU. Druhá fáze konzultace se uskutečnila v období od července do září 2016 a sociální partneři se v ní vyjádřili k řadě možných opatření na úrovni EU.

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

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

²² Pracovní dokument útvarů Komise, posouzení dopadů, průvodní dokument ke sdělení „Nový začátek s cílem podpořit rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob“.

2.1 ZLEPŠENÍ KONCEPCE PRACOVNÍHO VOLNA Z RODINNÝCH DŮVODŮ A PRUŽNÉHO USPOŘÁDÁNÍ PRACOVNÍ DOBY A JEJICH VYVÁŽENÉHO VYUŽÍVÁNÍ ŽENAMI A MUŽI

Právní předpisy EU vyžadují, aby členské státy upravily mateřskou a rodičovskou dovolenou. Členské státy mohou stanovit další opatření, která usnadní rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, zlepší účast žen na trhu práce a rovnoměrnější rozdělení péče mezi ženami a muži. Typ a obsah opatření, která členské státy přijaly, se značně liší.

Legislativní rámec EU v oblasti rovnosti příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovného zacházení na pracovišti a pracovních podmínek rodiče a pracovníky s pečovatelskými povinnostmi dostatečně nepodporuje a jeho koncepce nemotivuje k vyváženému využívání dostupných nároků muži a ženami²³.

Směrnice o rodičovské dovolené²⁴ stanoví individuální právo pro každého rodiče na **rodičovskou dovolenou** v délce čtyř měsíců za účelem péče o dítě, dokud nedosáhne věku osmi let. Jeden měsíc je mezi rodiči nepřenosný a směrnice nepředpokládá povinnou peněžitou náhradu. To motivuje k čerpání rodičovské dovolené především druhou výdělečně činnou osobu v domácnosti (nejčastěji ženu) a neposkytuje dostatečné pobídky pro muže. Je doložen pozitivní dopad přiměřené náhrady na využívání dovolené otcem (druhým rodičem)²⁵, hodnota flexibilního využívání (po částech nebo na část pracovní doby) a nepřenositelnosti dovolené mezi rodiči.

Návrh směrnice zachovává základní prvky směrnice o rodičovské dovolené a stávající práva, včetně délky dovolené a individuálního nároku každého rodiče. Zavádí odměnu na úrovni nemocenské a zvýšenou flexibilitu čerpání rodičovské dovolené, včetně prodloužení věku dítěte, do kterého může rodič dovolenou čerpat, z osmi na dvanáct let. Čtyři měsíce nebudou mezi rodiči přenosné. Na úrovni EU v současnosti neexistují žádné konkrétní předpisy upravující nárok na **otcovskou dovolenou**²⁶. Zavedení takového nároku by mohlo mít značný dopad na rozdělení pečovatelských povinností mezi ženami a muži. Zapojení otců do péče o děti přináší vyšší spokojenost se životem, fyzické a duševní zdraví pečujících otců a lepší kognitivní a behaviorální výsledky dětí²⁷. U otců, kteří čerpají otcovskou dovolenou po narození dítěte, je větší pravděpodobnost, že se budou podílet na výchově svého dítěte a následně využijí svých nároků na rodičovskou dovolenou. Návrh směrnice o rovnováze mezi

²³ Viz například: OECD (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 (Studie GR JUST z prosince 2012)“.

²⁴ Směrnice Rady 2010/18/EU.

²⁵ Viz například: 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 S výjimkou ustanovení směrnice 2006/54/ES o ochraně před propuštěním v případě, že taková dovolená v členských státech existuje.

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, č. 140; OECD (2016), Parental Leave: Where are the Fathers? Policy Brief 3/2016.

pracovním a soukromým životem zavádí deset dní otcovské dovolené placených na úrovni nemocenské.

Neexistence přiměřené dovolené za účelem **péče o jiné závislé rodinné příslušníky** vede ke zhoršení nerovnoměrného rozdělení pečovatelských povinností²⁸. Na úrovni EU neexistují žádné minimální normy pro pracovníky se závislými rodinnými příslušníky, s výjimkou omezeného práva podle směrnice o rodičovské dovolené čerpat pracovní volno z důvodů vyšší moci v důsledku naléhavých a neočekávaných rodinných důvodů²⁹. Návrh směrnice zavádí tento individuální nárok v délce pěti dnů za rok placených na úrovni nemocenské, aby se přispělo k lepšímu sladění pracovních a pečovatelských povinností a na trhu práce setrval větší počet talentovaných pracovníků, zejména žen.

Ochrana před propuštěním a nepříznivým zacházením je v rámci práva EU stanovena prostřednictvím směrnice o mateřské dovolené³⁰, směrnice o částečném pracovním úvazku³¹, směrnice o rovnosti žen a mužů³², směrnice o rovném zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné³³ a směrnice o rodičovské dovolené. Ochrana byla posílena judikaturou Evropského soudního dvora. Případy nepříznivého zacházení s ženami, které otěhotněly, a s ženami a muži z důvodu čerpání dovolené, jsou stále ještě hlášeny v mnoha členských státech³⁴. Proto je nezbytné pracovníky lépe informovat a podpořit je při uplatňování jejich práv tak, aby je mohli na vnitrostátní úrovni účinněji uplatňovat³⁵.

Dostupnost **pružného uspořádání pracovní doby** může zabránit tomu, aby pracovníci vykonávali zaměstnání, které nevyužívá jejich plného profesního potenciálu a schopností, nebo aby odešli z trhu práce, když začnou vykonávat pečovatelské povinnosti³⁶. Navzdory novým pracovním trendům a technologickému vývoji má většina zaměstnanců v Evropě stále pevnou pracovní dobu a plně nevyužívá pružné uspořádání pracovní doby, jako je práce na dálku, pružná pracovní doba a zkrácená pracovní doba (částečný pracovní úvazek). Návrh směrnice doplňuje stávající *acquis* EU ve směrnici o rodičovské dovolené a směrnici o částečném pracovním úvazku tím, že zavádí právo pracovníků s dětmi nebo jinými

²⁸ Pro pečující osoby v produktivním věku je obtížné zkombinovat placenou práci s pečovatelskými povinnostmi, a tak je možné, že se pečující osoby rozhodnou zkrátit si pracovní dobu nebo placené zaměstnání opustí. Plnění pečovatelských povinností může také způsobovat vyhoření a stres. OECD (2011), *Help Wanted? Providing and Paying for Long-Term Care*. OECD Health Policy Studies.

²⁹ Ustanovení 7 směrnice 2010/18/EU, které stanoví pravidla pro pracovní volno z důvodů vyšší moci.

³⁰ Směrnice Rady 92/85/EHS.

³¹ Směrnice Rady 97/81/ES.

³² Směrnice 2006/54/ES.

³³ Směrnice 2010/41/EU.

³⁴ Equinet (2016), *Responses from Gender Equality Working Group on Gender-Related Discrimination* (Odpovědi pracovní skupiny pro rovnost mužů a žen na diskriminaci na základě pohlaví); Evropská síť právních expertů v oblasti rovnosti žen a mužů (2012), *Fighting Discrimination on the Grounds of Pregnancy, Maternity and Parenthood* (Boj proti diskriminaci z důvodu těhotenství, mateřství a otcovství); Komise Spojeného království pro rovné zacházení a lidská práva (2016), *Pregnancy and Maternity-Related Discrimination and Disadvantage*. (Diskriminace a znevýhodnění v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím).

³⁵ Komise zejména podpoří prosazování stávající směrnice 92/85/EHS (směrnice o mateřské dovolené).

³⁶ Plantenga, J., Remery, C. a odborná skupina EU pro rovnost pohlaví a zaměstnanost (2010), *Flexible working time arrangements and gender equality. A comparative review of 30 European countries*.

závislými rodinnými příslušníky žádat o pružné uspořádání pracovní doby. To může významně pomoci zlepšit rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem pracovníků a pozitivně ovlivnit účast žen na trhu práce³⁷.

Komise přijme:

LEGISLATIVNÍ OPATŘENÍ

- Navrhnout **směrnici** zlepšující rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob, která zachovává stávající práva, zejména podle směrnice o rodičovské dovolené, a staví na nich. Navrhována jsou tato nová práva:
 - možnost flexibilního využívání (po částech a na část pracovní doby) nároku na rodičovskou dovolenou v délce čtyř měsíců placenou na úrovni nemocenské; tento nárok na čtyři měsíce lze čerpat až do té doby, než dítě dosáhne věku dvanácti let, a nelze jej mezi rodiči přenést,
 - nárok při narození dítěte na otcovskou dovolenou v délce deseti pracovních dní placenou na úrovni nemocenské,
 - nárok na pět dní dovolené na jednoho pracovníka za rok, placené na úrovni nemocenské, za účelem péče o vážně nemocné nebo závislé rodinné příslušníky,
 - právo pro rodiče dětí do 12 let věku a pracovníky s pečovatelskými povinnostmi žádat o pružné uspořádání pracovní doby.

NELEGISLATIVNÍ OPATŘENÍ

1. Nadále **sledovat provádění právních předpisů EU ve vnitrostátním právu** a v případě nutnosti zahajovat řízení o nesplnění povinnosti. Zajistit lepší provádění právních předpisů a **podporovat jejich dodržování**, zejména prostřednictvím:
 - finanční podpory, v rámci programu Práva, rovnost a občanství pro (nad)národní projekty se zaměřením na lepší prosazování právních předpisů EU v oblasti rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, včetně informačních kampaní,
 - zahájení zvláštní **studie** evropské sítě právních odborníků v oboru rovnosti žen a mužů zaměřené na prosazování ochrany před propuštěním a nepříznivým zacházením za účelem posouzení situace v členských státech,

³⁷ Pro podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem je důležité, aby flexibilita byla pro zaměstnance přínosná, tj. aby si zaměstnanci mohli udržet kontrolu nad některými aspekty zaměstnání, jako je pracovní doba. Viz například: 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>

- semináře, ve spolupráci s Evropskou sítí orgánů pro rovné zacházení (**EQUINET**), věnovaného **činnostem v oblasti budování kapacit** pro orgány pro rovné zacházení a další příslušné subjekty dozoru nad trhem práce (sít' inspektorátů práce, SLIC) v členských státech, se zaměřením na ochranu před propuštěním.
2. Pokračovat v **monitorování koncepce pracovního volna z rodinných důvodů a pružného uspořádání pracovní doby a jejich vyváženého využívání ženami a muži** v rámci evropského semestru a ve výroční zprávě o rovnosti žen a mužů.
 3. **Zlepšit sběr údajů na úrovni EU**, který provádí Eurostat a který se zaměřuje na využívání pracovního volna z rodinných důvodů a pružného uspořádání pracovní doby ženami a muži, ve spolupráci s výbory pro politiku zaměstnanosti (Výbor pro sociální ochranu, Výbor pro zaměstnanost) a v koordinaci s Evropským institutem pro rovnost žen a mužů (EIGE).
- 4. Poskytnout finanční prostředky:**
- V rámci programu Evropské unie pro zaměstnanost a sociální inovace (EaSI) **financovat nové pilotní programy** určené pro zaměstnavatele za účelem vývoje **inovativních opatření v oblasti uspořádání práce**, jako je pracovní volno z rodinných důvodů a pružné uspořádání pracovní doby (prostřednictvím stávajících zdrojů).
 - Spolu s členskými státy zajistit, aby **Evropský sociální fond a další strukturální a investiční fondy** přiměřeně podporovaly **opatření rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem**.
5. **Sdílet osvědčené postupy** se sociálními partnery a členskými státy prostřednictvím seminářů v rámci Programu vzájemného učení v oblasti:
 - genderově vyváženého využívání pracovního volna z rodinných důvodů a pružného uspořádání pracovní doby,
 - iniciativ, jako jsou značky a certifikace pro zaměstnavatele uplatňující dobré postupy v oblasti rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem,
 - plynulého přechodu mezi dovolenými a zaměstnáním (např. poskytnutí možnosti kojit na pracovišti),
 - započítání období pracovního volna z rodinných důvodů v důchodovém systému.

2.2 ZLEPŠENÍ KVALITY A FINANČNÍ DOSAŽITELNOSTI PÉČE O DĚTI A DLOUHODOBÉ PÉČE A PŘÍSTUPU K TĚMTO TYPŮM PÉČE

V 25 členských státech je poptávka po místech v zařízeních péče o děti vyšší, než je dostupná nabídka, zejména pak v případě dětí mladších 3 let³⁸. Neexistence formálních služeb péče o děti a jiné závislé osoby může vést k tomu, že pracovníci se závislými osobami, zejména ženy, zkracují svoji pracovní dobu nebo odchází z trhu práce. Přestože Evropská unie v roce

³⁸ Eurydice (2014), Policy Brief, Předškolní vzdělávání a péče.

2002 stanovila barcelonské cíle, aby se do roku 2010 zajistila kvalitnější formální péče o děti³⁹, většina členských států těchto cílů dosud nedosáhla. Průměr EU je o 3 procentní body nižší než cíl, který byl pro děti ve věku do 3 let stanoven na 33 %, a o 7 procentních bodů nižší než cíl, jenž byl pro děti od 3 let do věku povinné školní docházky stanoven na 90 %⁴⁰.

Předškolního vzdělávání a nárok na péči se mnohdy omezují na umístění na část dne. Doba školního vyučování a školní prázdniny jsou často neslučitelné s prací rodičů na plný úvazek⁴¹.

Zvýšení dostupnosti předškolního vzdělávání a péče, mimoškolní péče a poskytování služeb dlouhodobé péče (včetně služeb v domácnosti) pro závislé osoby vytvoří více příležitostí pro to, aby ženy mohly nastoupit do zaměstnání nebo v něm setrvat, pozitivně ovlivní vývoj dětí a pomůže snížit riziko chudoby a sociálního vyloučení u dětí⁴². Investice do předškolního vzdělávání a kvalitní péče jsou rovněž považovány za účinnou sociální investici umožňující řešit nerovnost a problémy, se kterými se potýkají znevýhodněné děti⁴³. Investice do sektoru péče také mají důležitý potenciál pro vytváření pracovních míst⁴⁴. A podobně rozšíření služeb dlouhodobé péče může mít vedle vlivu na zaměstnanost také pozitivní dopad na pohodu a zdraví pečujících osob i osob na nich závislých a může snížit fyzickou a psychickou zátěž související s péčí o starší osoby, která je vzhledem k stárnutí obyvatelstva běžnější⁴⁵.

Aby se rodičům umožnilo podílet se na zaměstnanosti, je zapotřebí zvážit počet dostupných míst, ale také kvalitu, přístupnost a finanční dosažitelnost služeb (nedostatečnou kapacitu, regionální rozdíly, vzdálenost, otevírací dobu, kritéria způsobilosti). Péče o děti by měla být začleněna do dalších sociálních služeb⁴⁶, jako jsou sociální služby a služby zaměstnanosti, aby se lépe dostala ke znevýhodněným rodinám a dětem⁴⁷.

³⁹ Závěry předsednictví, zasedání Evropské rady v Barceloně, březen 2002. http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/71025.pdf

⁴⁰ Na úrovni EU pro oblast služeb mimoškolní péče a dlouhodobé péče neexistují žádné referenční úrovně.

⁴¹ To dokládá význam mimoškolních služeb. Tyto služby nabízejí celou řadu aktivit pro děti v mateřských a základních školách před zahájením, během (oběd) a po skončení školního vyučování i během školních prázdnin. Přestože je mapování poskytování mimoškolních služeb komplikovaný úkol, zdá se, že rozdíly v mimoškolních službách jsou poměrně značné, což je zčásti způsobeno rozdíly ve vzdělávacím systému. Vývoj podrobnějších harmonizovaných údajů o mimoškolních službách může být při monitorování a posuzování poskytování těchto služeb mimořádně užitečný.

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

⁴² V roce 2015 bylo v EU-28 podle odhadů 26,9 % dětí ohroženo chudobou nebo sociálním vyloučením. Eurostat (2017) http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Children_at_risk_of_poverty_or_social_exclusion

⁴³ Doporučení Komise: Investice do dětí: východisko z bludného kruhu znevýhodnění (2013) <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32013H0112>

⁴⁴ Mezinárodní konfederace odborových svazů (2016), Investing in the Care Economy (Investice do odvětví služeb péče). <https://www.ituc-csi.org/investing-in-the-care-economy-a>

⁴⁵ Evropská síť pro sociální politiku (2016), Work-life balance measures for persons of working age with dependent relatives in Europe (Opatření pro dosažení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem osob v produktivním věku se závislými rodinnými příslušníky v Evropě) – souhrnná zpráva.

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 využívá péči o děti? Zpráva o nerovnosti ve využívání formálního předškolního vzdělávání a péče u velmi malých dětí). http://www.oecd.org/els/family/Who_uses_childcare-Backgrounder_inequalities_formal_ECEC.pdf.

⁴⁷ Je rovněž zapotřebí poskytnout rodičům informace o výhodách kvalitního předškolního vzdělávání a péče z hlediska celkového vývoje dětí, jejich kognitivních dovedností a zdraví.

Rovnost žen a mužů, včetně sladění pracovního a rodinného života a lepšího přístupu ke kvalitním sociálním službám je investiční prioritou Evropského sociálního fondu (ESF)⁴⁸. ESF spolu s Evropským fondem pro regionální rozvoj (EFRR)⁴⁹ a Evropským fondem pro strategické investice (EFSI)⁵⁰ poskytují členským státům příležitosti zlepšit sociální infrastrukturu a infrastrukturu péče o děti a řešit rozdílné úrovně poskytování těchto služeb. Tyto finanční prostředky by měly být využity na podporu poskytování přístupných, finančně dosažitelných a kvalitních formálních služeb péče. Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova (EZFRV)⁵¹ a Evropský námořní a rybářský fond (ENRF)⁵² navíc umožňují přístup k základním službám a mohly by být dále využívány.

Evropský semestr je základním nástrojem EU k řešení hospodářských problémů, s nimiž se Evropa potýká, včetně dostupných a zaměstnanost podporujících služeb péče pro rodiče a další osoby, které se potřebují starat o závislé rodinné příslušníky. Tento politický dialog je důležitý sám o sobě, ale poskytuje také podklady sloužící pro směrování finančních prostředků EU.

Komise přijme:

NELEGISLATIVNÍ OPATŘENÍ

6. Pokyny a monitorování:

- **Pokračovat ve vydávání pokynů** členským státům v oblasti **dostupných a zaměstnanost podporujících služeb péče** a monitorovat jejich poskytování v rámci evropského semestru a výroční zprávy o rovnosti žen a mužů.
- Dále podporovat členské státy při poskytování vysoce kvalitního předškolního vzdělávání a péče a usilovněji jim pomáhat, aby se od sebe vzájemně učily a vymezily nejlépe fungující postupy.

7. Cíle a sběr údajů:

- **Revidovat** stávající cíl pro vzdělávání a odbornou přípravu pro rok 2020 v oblasti předškolního vzdělávání a péče.
- **Zlepšit sběr údajů na úrovni EU** o dostupnosti, finanční dosažitelnosti a kvalitě služeb péče, zejména o formálních službách dlouhodobé a mimoškolní péče, s cílem prozkoumat možnosti vypracovat referenční hodnoty na úrovni EU.

⁴⁸ Na investiční prioritu „rovnost žen a mužů“, která je širší než rovnováha mezi pracovním a soukromým životem, bylo přiděleno 1,5 miliardy EUR.

⁴⁹ EFRR v programovém období 2014–2020 podporuje investice do infrastruktury předškolního vzdělávání a péče ve výši 1,3 miliardy EUR.

⁵⁰ Evropský fond pro strategické investice (EFSI) pomáhá financovat projekty v oblasti infrastruktury a inovací a malé a střední podniky. Soukromé služby péče by mohly získat finanční prostředky v rámci poslední zmíněné kategorie, tj. prostřednictvím specializovaného nástroje pro malé a střední podniky.

⁵¹ EZFRV může podpořit investice do základních služeb, včetně zařízení péče o děti a zařízení péče pro starší osoby.

⁵² Služby péče může podpořit také ENRF prostřednictvím opatření pro komunitně vedený místní rozvoj (místní akční skupiny v oblasti rybolovu).

8. Poskytnout finanční prostředky:

- Spolu s členskými státy vyvinout na míru přizpůsobený přístup, který podpoří využívání **Evropského fondu pro strategické investice (EFPI)** k financování sociální infrastruktury, zejména služeb péče o děti a dlouhodobé péče; včetně prostřednictvím **partnerství veřejného a soukromého sektoru**.
- **Dále rozvíjet poskytování dostupných, finančně dosažitelných a kvalitních služeb péče o děti a mimoškolní a dlouhodobé péče**, a to i za využití **podpory** z ESF a **EFRR**. Na základě doporučení pro jednotlivé země a v případě nedostatečných finančních prostředků vyčleněných na řešení relevantních výzev určených v rámci evropského semestru **požádat členské státy, aby revidovaly programování evropských strukturálních a investičních fondů (ESI fondů)**⁵³.
- Prozkoumat, zda je možné se těmito problémy zabývat při přípravě **programů financování z prostředků EU na období po roce 2020**, zejména s přihlédnutím ke zkušenostem z přípravných činností v této oblasti.

2.3 ŘEŠENÍ EKONOMICKÝCH DEMOTIVAČNÍCH FAKTORŮ, KTERÉ ODRAZUJÍ RODIČE A PEČUJÍCÍ OSOBY OD PRÁCE

Systémy daní a dávek v jednotlivých členských státech se liší, pokud jde o finanční faktory, které druhou výdělečně činnou osobu v domácnosti k nástupu do zaměstnání či k delšímu pracovnímu úvazku motivují nebo ji od toho odrazují, například prostřednictvím systémů společného zdanění, přenosných daňových dobropisů nebo odpočtů pro domácnosti s jednou výdělečně činnou osobou. Druhou výdělečně činnou osobou v domácnosti (nebo tím, kdo v páru vydělává méně) je v EU ve velké většině případů žena. Pouze menšina zemí umožňuje – prostřednictvím daňových dobropisů nebo jinou formou – odečítat z daní veškerou část výdajů, které byly uhrazeny na péči o děti⁵⁴. Pokud jde o druhé výdělečně činné osoby, jsou vyloučením z trhu práce nejvíce ohroženy ženy s malými dětmi⁵⁵.

Cílem této iniciativy je pomoci členským státům odstranit ekonomické demotivační faktory, které brání ženám jak v účasti, tak v dosahování dobrých výsledků na trhu práce.

Komise přijme:

NELEGISLATIVNÍ OPATŘENÍ

⁵³ ESI fondy zahrnují ESF, EFRR, EZFRV, ENRF a Fond soudržnosti.

⁵⁴ Bettio, F., Verashchagina, A. a odborná skupina EU pro rovnost pohlaví a zaměstnanost (2009) Fiscal system and female employment in Europe. (Fiskální systém a zaměstnanost žen v Evropě). <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5545&langId=en>

⁵⁵ Evropská komise (2015), Secondary earners and fiscal policies in Europe (Druhá výdělečně činná osoba v domácnosti a fiskální politiky v Evropě). http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/150511_secondary_earners_en.pdf

9. Pokyny a monitorování:

- I nadále **určovat překážky, které jsou specifické pro jednotlivé země** a vyplývají ze systémů daní a dávek, monitorovat pokrok při jejich řešení především prostřednictvím koordinace hospodářských politik EU v rámci evropského semestru a **odpovídající formou předkládat pokyny Komise**.
- **Sdílet osvědčené postupy** se sociálními partnery a členskými státy prostřednictvím semináře v rámci Programu vzájemného učení zaměřeného na ekonomické pobídky nebo demotivační faktory, které druhou výdělečně činnou osobu odrazují od toho, aby (více) pracovala.

10. Zlepšit sběr údajů na úrovni EU o ekonomických demotivačních faktorech týkajících se druhé výdělečně činné osoby v domácnosti; v souvislosti s evropským semestrem vypracovat a využívat referenční hodnoty na úrovni EU pro demotivační faktory, které druhou výdělečně činnou osobu v domácnosti odrazují od práce a vyplývají ze systémů daní a dávek.

3. ZÁVĚR – CESTA VPŘED

Evropský způsob života ve 21. století by měl umožňovat dosažení dobré rovnováhy mezi rodinnými a pracovními povinnostmi a ženám i mužům by měl poskytovat rovné příležitosti na pracovišti i v domácnosti. Právní předpisy a politiky na úrovni EU i na vnitrostátní úrovni by měly pomáhat zaměstnancům sladit práci a rodinu a podnikům udržet talenty, měly by podporovat flexibilitu zaměstnavatelů i zaměstnanců, prosazovat rovné příležitosti, vytvářet hospodářský růst a být přínosem pro společnost jako celek, včetně dětí a osob, které jsou závislé na péči rodiny.

Prostřednictvím rozsáhlého souboru komplementárních legislativních a politických opatření se tento ambiciózní balíček snaží modernizovat způsob, jakým jsou koncipovány politiky týkající se rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, a přinést opatření, která zlepší každodenní život mnoha rodičů a pečujících osob.

Jedním z hlavních cílů této iniciativy je stávající systém rodičovské dovolené zlepšit tím, že se využívání této dovolené ženám i mužům usnadní s pomocí nových opatření v oblasti odměny, flexibility a nepřenositelnosti. Kromě toho zavedení pečovatelské dovolené a otcovské dovolené pomůže pracovníkům sladit osobní a pracovní život. Také je podporováno využívání pružného uspořádání pracovní doby a nelegislativní opatření přinášející více lepších zařízení poskytujících péči, což je jedna ze zásadních součástí této iniciativy zaměřené na rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem. Na podporu těchto opatření budou využity finanční nástroje a v příslušných případech budou stávající zdroje rozpočtu EU přeměrovány na prioritní investice, které přispějí k provádění této iniciativy.

Komise rovněž zvýší politické povědomí o zásadním významu politik týkajících se rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pro perspektivy v oblasti zaměstnanosti a

růstu v Evropě a bude i nadále spolupracovat s členskými státy, aby byly navrženy politiky týkající se rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, které jsou pro jejich vnitrostátní kontext nejvhodnější. Komise bude politiky týkající se rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem v členských státech důkladně monitorovat. Pravidelný přezkum souboru ukazatelů politik týkajících se rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem poskytne zpětnou vazbu a informace pro přípravu evropského semestru a politik rovnosti žen a mužů na úrovni EU i na vnitrostátní úrovni.

Úspěch této iniciativy bude vyžadovat společné odhodlání. Komise vyzývá Evropský parlament a Radu, Evropský hospodářský a sociální výbor a Výbor regionů, aby toto sdělení podpořily a aby aktivně napomáhaly jeho provádění v úzké spolupráci se sociálními partnery a všemi dalšími relevantními zúčastněnými stranami na evropské, vnitrostátní i místní úrovni. Spolunormotvůrci se vybízejí, aby dosáhli rychlé dohody o legislativních opatřeních navrhovaných v tomto balíčku. Komise vyzývá členské státy, sociální partnery a jednotlivé relevantní zúčastněné strany, aby zintenzivnili své úsilí o vytvoření lepších politik týkajících se rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a umožnili větší prosperitu naší evropské společnosti.