

BG

BG

BG



КОМИСИЯ НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ

Брюксел, 3.10.2008

COM(2008) 635 окончателен

**СЪОБЩЕНИЕ НА КОМИСИЯТА
ДО ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ, СЪВЕТА,
ЕВРОПЕЙСКИЯ ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ
И КОМИТЕТА НА РЕГИОНИТЕ**

По-голямо равновесие между професионалния и личния живот: оказване на по-голямо съдействие за съвместяването на професионалния, личния и семейния живот

**СЪОБЩЕНИЕ НА КОМИСИЯТА
ДО ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ, СЪВЕТА,
ЕВРОПЕЙСКИЯ ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ
И КОМИТЕТА НА РЕГИОНИТЕ**

По-голямо равновесие между професионалния и личния живот: оказване на по-голямо съдействие за съвместяването на професионалния, личния и семейния живот

1. ВЪВЕДЕНИЕ

Изборът, който правят мъжете и жените при съчетаването на професионалния, личния и семейния аспект на живота си, е преди всичко личен. Независимо от това, начинът, по който всеки човек постига равновесие между тези сърешноваващи се изисквания, се отразява върху обществената политика, например като оказва влияние върху участието на пазара на труда и раждаемостта. Едновременно с това и обществената политика влияе на този избор, например чрез установяването на законни права на отпуск по семейни причини и на обществено предлагане на услуги за гледане на деца и полагане на грижи за други лица на издръжка, или чрез оказването на въздействие върху други фактори като работното време на магазините и продължителността на учебните занятия. Въпреки че вниманието беше насочено предимно към оказването на съдействие в избора за постигане на съвместяване, който се прави от лицата, наети — или желаещи да бъдат наети — от други лица, поставените въпроси се отнасят в еднаква степен и за самостоятелно заетите лица.

Стратегиите в подкрепа на горепосочения избор за постигане на съвместяване се основават на редица компоненти и изискват ангажирането на различни участници. Детските заведения, правото на отпуск и гъвкавото работно време са ключови компоненти на съчетаването на политики, а правомощията се разпределят на европейско, национално и местно равнище и между социалните партньори на европейско, национално и отраслово равнище.

Ролята на Европейския съюз в тази област е относително ограничена, но успешните политики за съвместяване се отразяват върху постигането на главните цели на ЕС, и по-специално за повече и по-качествени работни места. С оглед на това в настоящото съобщение се прави преглед на актуалното положение и се посочват стъпките, предприети за разработване на законодателна рамка, включително предложенията, придружаващи настоящото съобщение.

2. ПОЛИТИКИ ЗА СЪВМЕСТЯВАНЕ В ПОДКРЕПА НА КЛЮЧОВИ ЦЕЛИ НА ПОЛИТИКИТЕ

Успешното съвместяване на професионалния и личния живот на равнище Европейски съюз е от особено значение за редица ключови цели на политиката.

Съвместяването беше включено в **Лисабонската стратегия**, създадена през 2000 г. С нейното обновяване през 2005 г.¹ бе поставен още по-силен акцент върху растежа и заетостта и бе призната необходимостта да бъде използван огромният потенциал на жените за нуждите на пазара на труда, за да може стратегията да бъде увенчана с успех. Европейският съвет през март 2005 г. обърна особено внимание на възможността мерките за съвместяване на професионалния и семейния живот да допринесат за привличането на повече хора на пазара на труда. С определянето на целева трудова заетост на жените (60 %), по-ниска от общата цел (70 %) Съветът призна преобладаващата неравнопоставеност между половете по отношение на процента на трудовата заетост.

Интегрираните насоки в подкрепа на Лисабонската стратегия разглеждат възможностите за справяне с посочената неравнопоставеност между половете, включително чрез политики за съвместяване, но в Съвместния доклад за заетостта за 2007—2008 г.² се казва, че *„напредъкът в областта на равнопоставеността на половете е противоречив“* и *„много държави-членки обаче са далеч от постигане на целите, свързани с грижите за деца, като повечето от тях дори не ги споменават в националните си стратегии.“* Независимо от това, заетостта на жените е основен двигател за наблюдавания се през последните години устойчив растеж на заетостта в ЕС. Между 2000 г. и 2007 г. броят на работещите лица в ЕС на 27-те нарасна с 14,6 милиона, от които 9,2 милиона жени. Трудовата заетост на жените (на възраст между 15 и 64 години) се увеличаваше всяка година, като през 2007 г. тя достигна 58,3 %, с 4,6 процентни пункта повече от показателите за 2000 г., което доближава поставената цел за постигане на 60 % до 2010 г.

Това постижение е изключително, но то не се отрази особено върху **равенството между половете**. В Договора³ се изисква ЕС да се стреми към премахване на неравенствата и насърчаване на равенството между мъжете и жените във всичките си дейности. И все пак показателите за заплащането, сегрегацията на пазара на труда и числеността на жените на ръководни постове не показват значително подобрене през последните години. По-специално, от 2003 г. насам разликата в заплащането⁴ се задържа на 15 %, а от 2000 г. тя намаля само с един процентен пункт. Както отбелязва Комисията в годишния си доклад за равенството между жените и мъжете⁵ *„като че ли значителните усилия, положени в рамките на Европейската стратегия за растеж и заетост за постигане на както количествено, така и качествено увеличение („more and better jobs“) на заетостта при жените, изглежда са дали резултати повече в количествено, отколкото в качествено отношение“*.

Няма вероятност положението да се промени, докато продължава съществуващата понастоящем неравнопоставеност между половете при използването на вариантите за

¹ COM (2005) 24.

² Стр. 9 от Съвместния доклад за заетостта за 2007—2008 г., приет от Съвета на 29 февруари 2008 г. и публикуван на 3 март 2008 г. На стр. 4 от доклада се критикува факта, че *„европейските пазари на труда не успяват да се справят изцяло с предизвикателствата на глобализацията и застаряването на населението“*.

³ Член 2 и член 3, параграф 2.

⁴ Разликата в заплащането на мъжете и жените представлява разликата между средното брутно почасово възнаграждение за жените и за мъжете в цялата икономика. Вж. *„Как да преодолеем разликата в заплащането на жените и мъжете“* — COM(2007) 424.

⁵ COM (2008) 10.

съвместяване (напр. работата на непълно работно време или ползването на отпуск по семейни причини), както и докато съществува значителна разлика между трудовата заетост на жените с деца и тези, които нямат деца. Между 2000 г. и 2007 г. общият процент на заетост в двете групи се увеличи, но разликата между тях се задържа на 12 процентни пункта.

Значението, което имат политиките за съвместяване за **демографското обновление**, вече е изрично признато на европейско равнище⁶. С оглед на застаряването на населението и на намаляващия процент на раждаемост, чрез тези политики може да се подкрепят жените и мъжете, полагащи грижи за по-големи на възраст лица, които са на тяхна издръжка, и да се улесни съчетаването на родителските със служебните задължения. Налице са ясни доказателства за това, че за държавите-членки, които разполагат с ефективни политики, даващи възможност на жените и мъжете да постигнат равновесие между служебните и семейните си задължения, е характерен по-висок процент на раждаемост и на трудова заетост на жените. Освен това, наличието на висококачествени работни места е признато за най-добрата мярка за предпазване от социалната изолация и бедността по принцип. Ето защо, в контекста на политиките за **активно приобщаване**⁷ беше поставен акцент върху осигуряването на достъпни качествени грижи за децата и другите лица на издръжка. Както се подчертава в Съвместния доклад за социална закрила и социално приобщаване от 2008 г.⁸, стратегиите за увеличаване достъпа и обвързаността на родителите по отношение на пазара на труда, включващи обаче предоставяне на услуги на тяхно разположение и съответно подпомагане на доходите, са също така от особено жизненоважно значение за борбата срещу бедността сред децата.

В доклада се признава основната роля, която могат да изиграят мерките за съвместяване, като например тези за подобряване качеството и наличието на услуги за гледане на деца, но се подчертава също така, че е важно да се разгледат мерки като степента на ангажираност с работната дейност и качеството на работните места.

Както беше посочено по-горе, в разработването и прилагането на политиките за съвместяване участват редица заинтересовани страни, в това число и на европейско равнище.

В своята Пътна карта за равенство между жените и мъжете за периода 2006—2010 г.⁹ **Комисията** превърна по-доброто съвместяване в една от шестте приоритетни области на действие, а мерките в тази област са в тясна връзка със свързания приоритет за постигане на еднаква икономическа независимост на жените и мъжете.

Този приоритет намери отзвук в Европейския пакт за равенство между половете, приет на **Европейския съвет**, състоял се през март 2006 г., и беше отразен в съвместната програма и декларациите на немското, португалското и словенското председателство на

⁶ Укрепване на връзките между поколенията — COM(2007) 244.

⁷ COM (2007) 620.

⁸ http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/publications_en.htm. Вж. също пълния доклад на Работната група по въпросите, свързани с бедността и благосъстоянието на децата, сформирани от Комитета за социална закрила (SPC): http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/docs/social_inclusion/2008/child_poverty_en.pdf.

⁹ COM (2006) 92.

Съвета в периода 2007—2008 г.¹⁰ През март 2008 г. Европейският съвет стигна до заключението, че наличието и достъпността на качествени услуги за гледане на деца следва да се увеличат в съответствие с договорените цели и че трябва да продължат да се полагат усилия в подкрепа на съвместяването. А в съвместната си програма¹¹ за единадесетте месеца до края на 2009 г. френското, чешкото и шведското председателство са поели ангажимента да обърнат специално внимание на мерките за подобряване съвместяването на професионалния, семейния и личния живот както за жените, така и за мъжете.

Европейският парламент последователно призоваваше за внасянето на подобрения в съществуващото законодателство на Общността относно отпуска по майчинство и родителския отпуск¹², а с предложенията си от май 2008 г. за изменение на новите насоки в областта на заетостта, той призова за осигуряването на схеми за предоставяне на отпуск за отглеждане на дете и други видове отпуски¹³. В своята Резолюция за демографското бъдеще на Европа от 21 февруари 2008 г.¹⁴ Парламентът призова държавите-членки да възприемат най-добрите практики във връзка с продължителността на отпуска по майчинство и наблегна на факта, че е възможно кривите за раждаемостта да се променят в положителна посока чрез прилагане на провеждане на съгласувани обществени политики, като се създаде благоприятна материална и психологическа среда за семействата и децата. В резолюцията си от 27 септември 2007 г.¹⁵ той настоятелно призова държавите-членки да уеднаквят разходите по обезщетенията за отпуск по майчинство и родителски отпуск, с цел жените вече да не бъдат по-скъп източник на работна сила от мъжете, и приветства процедурата за провеждане на консултации със социалните партньори по въпросите на съвместяването. Оказването на съдействие за постигането на равновесие между професионалния и личния живот е един от четирите приоритета в Рамката за действия по отношение на равенството между половете, за които се споразумяха европейските **социални партньори** през 2005 г. В последния годишен доклад¹⁶ по този въпрос се посочва, че в тази област националните социални партньори създават най-много инициативи. Отчетеното от социалните партньори развитие включва въвеждане или увеличаване обхвата на отпуска за полагане на грижи, гъвкаво работно време и мерки за увеличаване използването на тези възможности от мъжете.

¹⁰ В своята резолюция от декември 2007 г. относно равностойната роля на жените и мъжете по отношение на заетостта, растежа и социалното единство Съветът потвърждава, че продължава да преобладава трудното съвместяване на професионалния, семейния и личния живот и призовава Комисията, *inter alia*, да направи оценка на действащата законодателна рамка на Общността в областта на съвместяването, особено по отношение на отражението върху участието на пазара на труда.

¹¹ Документ на Съвета 11249/08 POLGEN 76 от 30 юни 2008 г.

¹² Напр. Резолюция 2003/2129(INI), P5_TA(2004)0152), точка 26.

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

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

¹⁵ 2007/2065(INI)) на следния адрес: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=EN&reference=P6-TA-2007-0423>, точки 13, 28 и 29.

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

Ето защо, може да се заключи, че макар и днес необходимостта от политики за съвместяване да е безспорна на европейско равнище, неадекватността на тези политики, съпроводена с различията между половете при използването им, свидетелства за това, че все още не е възможно мерките за съвместяване да дадат оптимален принос за постигането на основните цели на политиките на ЕС. Постигането на по-голямо равновесие между личния и професионалния живот предлага също така реална възможност за съвместяване на целите за сигурност и гъвкавост¹⁷ както за работниците, така и за работодателите, независимо от това, че тези принципи често се представят като противоположни.

3. ОКАЗВАНЕ НА ПО-ГОЛЯМО СЪДЕЙСТВИЕ ЗА СЪВМЕСТЯВАНЕТО

В годишната си политическа стратегия за 2008 г. Комисията се ангажира с предлагането на нови инициативи за постигане на по-добро съвместяване на семейния и професионалния живот. Изложените по-долу мерки съответстват на принципите за възможности, достъп и солидарност, заложи в Обновената социална програма¹⁸.

Законодателните предложения се отнасят за:

- укрепване на законното право на работниците да ползват отпуск по семейни причини;
- осигуряване на равно третиране на самостоятелно заетите лица и помагащите съпрузи.

Наличието на достъпни, качествени финансово приемливи услуги за гледане на деца е жизненоважно за избора, който родителите правят за постигане на съвместяването. В съответствие с това законодателните предложения са придружени с доклад за напредъка на държавите-членки в изпълнението на целите във връзка с услугите за гледане на децата, договорени по време на Европейския съвет в Барселона през 2002 г.

3.1. Отпуск по семейни причини

Комисията започна текущото си разискване през 2006 г. с официална консултация на европейските социални партньори в рамките на процедурата за европейски социален диалог. *Inter alia*, това дава възможност на европейските социални партньори да договорят споразумения, които след това могат да придобиват законова сила. Първата директива, договорена по тази процедура, се основаваше на рамковото споразумение от 1995 г. относно родителския отпуск¹⁹. В документите на Комисията за провеждане на консултации²⁰ бяха засегнати законодателни и други мерки в подкрепа на съвместяването и бяха установени няколко варианта за нови видове отпуск, които да задоволят по-добре нуждите на работниците чрез съвместяване на професионалния, личния и семейния живот, и по-специално отпуск по бащинство (краткосрочен отпуск

¹⁷ Вж. COM(2007) 359 окончателен — Към общи принципи на гъвкавата сигурност: повече и по-добри работни места чрез гъвкавост и сигурност.

¹⁸ COM (2008) 412.

¹⁹ Директива 96/34/ЕО на Съвета от 3 юни 1996 г. относно рамковото споразумение за родителския отпуск, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) (ОВ L 145, 19.6.1996 г., стр. 4).

²⁰ SEC(2006) 1245 и SEC(2008) 571.

на бащите в периода около раждането или осиновяването на дете), отпуск за осиновяване (отпуск, подобен на отпуска по майчинство в периода около осиновяването на дете) и „синовен“ отпуск (за полагане на грижи за членове на семейството на издръжка).

Комисията предложи и начини за подобряване на правилата за защита на майчинството (Директива 92/85/ЕИО) и рамковото споразумение за родителския отпуск, приложено към Директива 96/34/ЕО. Предложенията във връзка с родителския отпуск включват стимулирането на бащите да ползват родителски отпуск, защитата на трудовите права и забраната на дискриминацията, продължителността и заплащането за такъв отпуск, гъвкавостта при ползването на родителски отпуск и възрастта на детето.

Други мерки, на които наблегна Комисията, обхващат детските заведения и заведенията, които предлагат грижи за другите лица на издръжка, новите начини на работа (вкл. работа от разстояние) и на стимулиране на мъжете да използват възможностите за съвместяване.

В доклад до Тристранната социална среща на върха, проведена през март 2008 г., се съобщава за постигнатото споразумение между социалните партньори относно пакет от съвместни мерки в подкрепа на съвместяването. След това, през юли 2008 г., последните потвърдиха намерението си да започнат процедурата за водене на преговори, предвидена в член 138 от Договора за ЕО, с оглед на „по-задоволително постигане на целите, определени в Директивата за родителския отпуск“. Тъй като не е изключено преговорите да обхванат и други форми на отпуск по семейни причини, като например отпуск по бащинство, отпуск за осиновяване и отпуск за полагане на грижи за други членове от семейството, на този етап Комисията не възнамерява да прави предложения относно родителския отпуск или други видове отпуск по семейни причини. Социалните партньори потвърдиха обаче, че не възнамеряват да засягат въпроса за отпуска по майчинство по време на водените от тях преговори.

3.1.1. Преразглеждане на Директива 92/85/ЕИО относно защитата на майчинството

Отпускът по майчинство се различава от другите видове отпуск по семейни причини поради една явна причина — може да се ползва единствено от майката. Комисията счита, че е целесъобразно да направи предложение²¹ сега, за да може когато социалните партньори стигнат до прегледа на родителския отпуск, да разполагат с информация за минималния отпуск, на който майката ще има право, и за условията, при които ще се ползва след преразглеждането на директивата. Предложенията са следните:

- удължаване на минималния отпуск по майчинство от 14 на 18 седмици (в съответствие с препоръката на МОТ);
- увеличаване на гъвкавостта, която се предоставя на жените във връзка с определянето на момента, в който ще излязат в отпуск по майчинство преди или след раждането;
- подобряване на трудовата защита на жените, които са в отпуск по майчинство или се връщат на работа след него.

²¹ COM (2008) 600.

Очаква се тези мерки да способстват за това след като са родили, жените да се задържат по-лесно на пазара на труда, тъй като за тях ще бъде по-лесно да се върнат на пазара на труда след по-дълъг отпуск по майчинство, отколкото да ползват родителски отпуск, за да се грижат за невръстните си деца, както става, когато се ползва по-кратък отпуск по майчинство. Освен това, решението за връщане на работа се улеснява, ако се зачитат трудовите права на жените. Подобряването на условията за отпуск и увеличаването на заплащането по време на отпуск, както и укрепването на трудовите права ще способстват за съвместяването на професионалния и семейния живот и ще повишат участието на жените, които имат деца, на пазара на труда.

3.1.2. Други предложения за отпуск по семейни причини

В писмо от 10 юли 2008 г. социалните партньори обявиха, че очакват преговорите да започнат през септември. В края на периода, определен в Договора за този вид преговори (девет месеца, с възможно удължение по взаимно съгласие), Комисията ще предприеме необходимите действия, в случай че социалните партньори го поискат, за да придаде законова сила на новото споразумение, като го приеме под формата на предложение за директива. Ако преговорите не доведат до постигане на ново споразумение, съгласно предвиденото в документа за втория етап от консултацията Комисията ще обмисли изготвянето на предложения, с които да допълни съществуващото законодателство в областта на съвместяването.

Комисията направи оценка на въздействието²² за всички законодателни варианти, описани в документа за втория етап от консултациите от 2007 г., който беше изпратен на социалните партньори. Независимо от факта, че в настоящия момент Комисията ограничава обхвата на предложението си до отпуска по майчинство, оценката на другите варианти би могла да бъде от полза по време на преговорите между социалните партньори.

3.2. Равно третиране на самостоятелно заетите лица и помагащи съпрузи

Постигането на равновесие между семейния и професионалния живот е предизвикателство, което стои не само пред мъжете и жените, наети от други лица, но и пред самостоятелно наетите лица и техните съпрузи, които им помагат в професията или стопанските дейности. С Директива 86/613/ЕИО бе установен принципа за това, че равното третиране не се ограничава до работниците в трудови правоотношения. С нея се потвърди и необходимостта от осигуряването на мерки за съвместяване, особено във връзка с майчинството.

Посочената директива оказва слабо въздействие, а нейният неясно формулиран текст затруднява правоприлагането ѝ. Въпреки това, нуждата от предприемане на действия в тази област, продиктувана от все по-голямото признаване на необходимостта от справянето с различията между половете в предприемачеството, е толкова голяма, колкото винаги е била. Възможна причина за тази разлика е недостига — или пълната липса — на социална закрила на самостоятелно заетите жени, и по-специално защитата на майчинството²³. Около 11 % от самостоятелно заетите лица се осланят на помагащи

²² SEC(2008) 2526.

²³ Работен документ на службите на Комисията SEC(2008) 2101 — Оценка на въздействието към съобщение на комисията, озаглавено *Мисли първо за малките!* „Small Business Act“ за Европа — COM(2008) 394.

съпрузи в управлението на семейното им предприятие. Една трета от помагащите съпрузи работят повече от 25 часа седмично и въпреки това не получават закрила в случай на развод или смърт на самостоятелно зетия им партньор.

Комисията взе решение да предложи отмяната на Директива 86/613/ЕИО, както и нова директива, с оглед на това определените в първоначалната директива цели да бъдат постигнати по по-ефективен начин. Основните предложения²⁴ са следните:

- самостоятелно зетите жени и помагащите съпруги или партньори, съжителстващи на семейни начала, следва да получат, при искане от тяхна страна, същите права на отпуск по майчинство, като предоставените на наетите лица по силата на законодателството на Общността (Директива 92/85/ЕИО);
- при изявяване на желание от тяхна страна, помагащите съпрузи или законни по силата на националното законодателство партньори, съжителстващи на семейни начала, следва да разполагат с възможността да се включат в същия режим за социална сигурност като този за самостоятелно зетите лица, при същите условия като приложимите за самостоятелно зетите лица.

Очаква се посочените промени да намалят липсата на стимул у жените да бъдат самостоятелно зети лица и уязвимостта на помагащите съпрузи.

3.3. Доклад за изпълнението на целите във връзка с услугите за гледане на деца от страна на държавите-членки

На Европейския съвет през 2002 г. в Барселона държавите-членки бяха призовани да отстранят липсата на стимул у жените да бъдат част от работната сила, като се постави целта до 2010 г. да се осигурят услуги за гледане на деца най-малко за 90 % от децата на възраст между три години и възрастта за училищно образование и най-малко 33 % от децата на възраст под тригодишна възраст. Тези цели се превърнаха в неразделна част от Европейската стратегия за заетост и Лисабонската програма.

В доклад, придружаващ настоящото съобщение, Комисията подчертава, че:

- повечето държави-членки не са на път да постигнат целите, особено ще се отнася до децата под тригодишна възраст;
- когато все пак съществуват детски заведения, често те са на твърде висока цена или работното им време не съответства на работата на пълен работен ден или на нетипично работно време;
- качеството на детските заведения (квалификация на персонала и съотношението между числеността на персонала и броя на децата, например) може да откаже родителите от ползването на услугите им.

В писмо, изпратено наскоро до Комисията, социалните партньори изразиха загрижеността си във връзка с това, че целите от Барселона няма да бъдат постигнати и посочиха също така евентуалната допълнителна роля, която те могат да изиграят, като

²⁴ COM(2008) 601.

потвърдиха, че основната отговорност се пада на публичните органи в държавите-членки.

В отговор на горепосочения доклад относно напредъка в постигането на целите във връзка с услугите за гледане на деца Комисията:

- ще извършва мониторинг на изпълнението на политиките на държавите-членки в тази област в рамките на Стратегията за растеж и заетост, ще ги подкрепя със сравними, актуални статистически данни и, ако е необходимо, ще прави предложения за препоръки, адресирани до тези държави, в които изпълнението на стратегията е слабо;
- ще анализира разгръщането на услугите за гледане на деца и особения им принос към равенството между половете, по-специално в годишния доклад за равенството между жените и мъжете, представян по време на пролетния Европейски съвет;
- ще насърчава обмена на добри практики в тази област и ще стимулира изследванията във връзка с работните места в сектора на услугите за гледане на деца;
- ще насърчава разгръщането на качествени услуги за гледане на деца на приемлива цена, включително чрез пълноценното използване на потенциала на Политика за сближаване на ЕС, в сътрудничество с всички заинтересовани страни (държавите-членки и социалните партньори).

3.4. Други действия

Както бе посочено в раздел 2, редица цели на политиките са свързани пряко с политиките за съвместяване. Така например, в областта на демографското обновление създаването на експертна група по демографските въпроси и на Европейското сдружение за семейството ще стимулира дебата и обмена по въпросите във връзка със съвместяването.

Независимо от това, мерките за съвместяване ще продължат да бъдат съсредоточени предимно върху равенството между половете, тъй като ефективното съвместяване е предварително условие за еднаквата икономическа независимост — първият приоритет от Пътната карта. Комисията подготвя понастоящем междинен доклад за изпълнението на Пътната карта. Двете работни програми във връзка с Пътната карта за 2007 г. и 2008 г.²⁵ вече показват, че Комисията напредва добре в изпълнението на определените в нея мерки, но също така и че е необходимо всички заинтересовани страни да интегрират по-ефективно равенството между половете в социалните и икономическите политики.

С оглед на по-доброто познаване на политиките за съвместяване и аналитичните инструменти за оценяването им Комисията:

- ще поощрява обмена и разпространението сред държавите-членки на добри практики, насочени през 2008 г. към осигуряването на услуги за гледане на деца и към мерките за борба с неравнопоставеността между половете при ползването на отпуск по семейни причини;

²⁵ SEC 2007(537) и SEC(2008)338.

- ще насърчава използването от държавите-членки и от другите участници на ръководствата, съставени от Комисията през 2007 г. и 2008 г. относно включването на въпроса за равенството между половете в политиките за трудова заетост, социално приобщаване и социална закрила²⁶;
- ще продължи да изгражда заедно с държавите-членки обща основа за цяла Европа за получаване на актуални, съпоставими и съответни статистически данни относно съвместяването на професионалния, личния и семейния живот, по-специално що се отнася до услугите за гледане на деца, условията за гъвкаво работно време и ползването на отпуск по семейни причини.

Най-накрая, Политиката за сближаване на ЕС (по-специално посредством Европейския социален фонд) ще продължи да съфинансира инициативи на национално и местно равнище, за да се насърчи съвместяването, например като се подкрепят услугите за гледане на деца и полагането на грижи за други лица на издръжка, за обучение и квалифициране на здравните работници, както и на работодателите, които осигуряват на работниците си почивки, услуги за гледане на деца и други услуги за спомагане на семейството.

4. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Комисията е на мнение, че оказването на по-голяма подкрепа по отношение на мерките за съвместяване ще даде възможност на мъжете и жените да направят по-добър избор при постигането на равновесие между професионалния и личния аспект на живота им, като също така ще допринесе за постигането на основните цели на политиките на Европейския съюз, по-специално по отношение на растежа и заетостта, социалното приобщаване на уязвимите групи и равенството между половете.

Подобряването и модернизирането на европейската регулаторна рамка, което се очаква да бъде постигнато с предложенията, придружаващи настоящото съобщение, както и преговорите, които започнаха социалните партньори, ще дадат възможност на жените да постигнат по-голяма икономическа независимост и ще окуражат мъжете да играят по-съществена роля в семейния живот. Предприемането на действието на равнище Общност за определяне на минимални задължения за по-добро съвместяване на професионалния, личния и семейния живот е необходимо и целесъобразно, за да се осъществи целта на Общността за постигане на равенство между половете и да се постигнат целите, поставени в Лисабонската стратегия.

Основната отговорност за разгръщане и насърчаване на мерките за съвместяване се пада на държавите-членки. Поради това Комисията ги призовава да гарантират изпълнението на тези мерки по начин, предоставящ на жените и мъжете възможност за реален избор. По-специално Комисията призовава настойчиво държавите-членки да предприемат необходимите действия, за да наваксат значителното закъснение в изпълнението на поставените от самите тях цели за осигуряване на услуги за гледане на деца.

²⁶

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