



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 3.10.2008
KOM(2008) 635 endelig

**MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN
TIL EUROPA-PARLAMENTET, RÅDET,
DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG
OG REGIONSUDVALGET**

**Bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv: Større støtte med henblik på at forene
arbejds-, privat- og familieliv**

**MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN
TIL EUROPA-PARLAMENTET, RÅDET,
DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG
OG REGIONSUDVALGET**

**Bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv: Større støtte med henblik på at forene
arbejds-, privat- og familieliv**

1. INDLEDNING

De valg, som mænd og kvinder foretager for at forene arbejds-, privat- og familieliv, er primært personlige. Ikke desto mindre har den måde, hvorpå enkeltpersoner finder en balance mellem disse konkurrerende krav, konsekvenser for regeringspolitikken, eftersom den bl.a. har indflydelse på erhvervsfrekvens og fødselstal. Omvendt har regeringspolitikken indflydelse på disse valg f.eks. ved at indføre ret til familieorlov og tilbyde pasning af børn og andre plejekrævende familiemedlemmer eller ved at påvirke andre faktorer så som forretningernes åbningstid og skoledagens længde. Selv om der i denne forbindelse for det meste har været tendens til at fokusere på lønmodtagere eller på personer, som ønsker at være lønmodtagere, er disse spørgsmål lige så relevante for selvstændige erhvervsdrivende.

Strategier, som støtter de ovennævnte valg, er baseret på en lang række forskellige komponenter og kræver aktiv deltagelse fra forskellige aktørers side. Børnepasningsfaciliteter, ret til orlov og flekstidsordninger er kernen i policy-mixet, medens beføjelserne er fordelt mellem det europæiske, nationale og lokale niveau og mellem arbejdsmarkedets parter på europæisk og nationalt plan samt inden for de enkelte sektorer.

Den Europæiske Unions rolle inden for dette område er relativ begrænset, men succesen af de politikker, der iværksættes for at forene arbejdsliv og privatliv, har indvirkning på virkeliggørelsen af vigtige EU-mål, især flere og bedre job. Denne meddelelse indeholder derfor en oversigt over den nuværende situation og de foranstaltninger, som skal træffes for at udvikle lovgivningsrammerne, herunder de forslag, som ledsager denne meddelelse.

2. POLITIKKER MED HENBLIK PÅ AT FORENE ARBEJDS- OG FAMILIELIV OG TIL STØTTE FOR DE CENTRALE POLITISKE MÅL

På EU-niveau er en vellykket forening af arbejds- og privatliv især relevant for en række centrale politiske mål.

Lissabonstrategien, som blev fastlagt i 2000, vedrørte forening af arbejds- og privatliv. Da den blev lanceret igen i 2005¹, blev der lagt større vægt på vækst og arbejdspladser og på den kendsgerning, at det er nødvendigt at udnytte det enorme potentiale af kvinder på arbejdsmarkedet, hvis strategien skal lykkes. I marts 2005 understregede Det Europæiske Råd, at foranstaltninger med henblik på at forene arbejds- og privatliv kan bidrage til at få flere mennesker ud på arbejdsmarkedet. Ved at fastsætte et mål for erhvervsfrekvensen blandt

¹ KOM(2005) 24.

kvinder (60 %), som var lavere end det generelle mål (70 %), erkendte Rådet dog den fremherskende uligevægt mellem mænd og kvinder, når det gælder erhvervsfrekvens.

De integrerede retningslinjer til støtte for Lissabonstrategien omhandler denne kønsmæssige skævhed bl.a. gennem politikkerne til forening af arbejds- og privatliv, men som det er anført i den fælles rapport om beskæftigelsen 2007/2008², "*har fremskridtene på ligestillingsområdet været blandede*" og "*mange medlemsstater er langt fra at nå børnepasningsmålene, og de fleste nævner dem slet ikke i deres nationale strategier*". Alligevel er det først og fremmest beskæftigelsen blandt kvinder, som er årsag til den fortsatte vækst i beskæftigelsen i EU i løbet af de seneste år. Mellem 2000 og 2007 steg antallet af beskæftigede i EU-27 med 14,6 mio., hvoraf 9,2 mio. var kvinder. Beskæftigelsesgraden for kvinder (mellem 15 og 64 år) er steget hvert år og nåede i 2007 op på 58,3 %, 4,6 % procentpoint over niveauet for 2000 og ikke langt fra målet på 60 % i 2010.

Dette er et imponerende resultat, men indvirkningen på **ligestillingen mellem kønnene** er mindre markant. I henhold til traktaten³ skal EU i alle aktiviteter tilstræbe at fjerne uligheder og fremme ligestilling mellem mænd og kvinder. Indikatorerne for løn, kønsopdeling på arbejdsmarkedet og antallet af kvinder i lederstillinger har imidlertid i en årrække ikke vist nogen nævneværdig udvikling. Den kønsbestemt lønforskel⁴ har således ligget stabilt på 15 % siden 2003 og er kun faldet med 1 % siden 2000. Som Kommissionen anførte i sin årsberetning om ligestilling mellem mænd og kvinder⁵ "*ser det ud til, at den betydelige indsats, der er gjort i forbindelse med den europæiske strategi for vækst og beskæftigelse for at opnå "flere og bedre job" til kvinderne i højere grad har båret frugt, for så vidt angår kvantitet end kvalitet*".

Der er ingen tegn på, at denne situation vil ændre sig, så længe der stadigvæk er forskel på, hvordan mænd og kvinder gør brug af mulighederne for at forene arbejds- og privatliv (f.eks. når det gælder deltidsarbejde og familieorlov), og så længe der er en markant kløft mellem erhvervsfrekvensen for kvinder med børn og erhvervsfrekvensen for kvinder uden børn. Mellem 2000 og 2007 steg den samlede erhvervsfrekvens for begge grupper, men kløften mellem dem var fortsat 12 procentpoint.

På europæisk niveau anerkendes det nu eksplicit, at politikker til forening af arbejds- og privatliv er af betydning for **den demografiske fornyelse**⁶. Med en befolkning, der bliver stadig ældre, og faldende fødselstal kan sådanne politikker støtte mænd og kvinder, som passer ældre familiemedlemmer, og gøre det nemmere at kombinere børn og arbejde. Der foreligger også klare beviser for, at fødselstallet og erhvervsfrekvensen blandt kvinder er højere i de medlemsstater, som fører en effektiv politik, der giver mænd og kvinder mulighed for at finde en god balance mellem arbejde og familie. Det er endvidere velkendt, at et godt arbejde er den bedste beskyttelse mod social udstødelse og fattigdom generelt. Adgang til prismæssigt overkommelige pasningsordninger for børn og andre plejekrævende

² Side 9 i den fælles rapport om beskæftigelsen 2007/2008, som Rådet vedtog den 29. februar 2008 og offentliggjorde den 3. marts 2008. På side 4 kritiserer rapporten, at "*de europæiske arbejdsmarkeders evne til at tage udfordringerne fra globaliseringen og befolkningens aldring op fortsat er utilstrækkelig*".

³ Artikel 2 og artikel 3, stk. 2.

⁴ Ved den "kønsbestemte lønforskel" forstås forskellen før skat mellem den gennemsnitlige timeløn for kvinder og mænd i alle dele af samfundet. Se *Bekæmpelse af den kønsbestemte lønforskel* (KOM(2007) 424).

⁵ KOM(2008) 10.

⁶ *Fremme af solidaritet mellem generationerne* (KOM(2007) 244).

familiemedlemmer er derfor blevet fremhævet som led i **aktive integrationspolitikker**⁷. Som understreget i den fælles rapport om social beskyttelse og social inklusion fra 2008⁸, er strategier, der tager sigte på at øge forældrenes adgang og tilknytning til beskæftigelse med formidlingstjenester og med indkomstilskud, også af vital betydning for bekæmpelse af børnefattigdom.

I rapporten anerkendes det, at foranstaltninger, som gør det muligt at forene arbejds- og familieliv f.eks. ved at styrke kvaliteten og antallet af børnepasningsmuligheder, spiller en vigtig rolle, men det fremhæves også, at det er vigtigt at kigge på foranstaltninger så som arbejdsintensitet og jobkvalitet.

Som understreget i det foregående er en bred vifte af aktører bl.a. på europæisk niveau involveret i udviklingen og iværksættelsen af politikker til forening af arbejds- og familieliv.

Kommissionen har fastsat en bedre forening af arbejde, privat- og familieliv som et af de seks prioriterede indsatsområder i sin køreplan for ligestilling mellem kvinder og mænd 2006-2010⁹, og foranstaltninger inden for dette område er tæt forbundne med den nært beslægtede prioriterede målsætning om at opnå ligestilling mellem kvinder og mænd for så vidt angår økonomisk uafhængighed.

Dette prioriterede område blev gentaget i den europæiske ligestillingspagt, som **Det Europæiske Råd** godkendte i marts 2006, og i det tyske, portugisiske og slovenske rådsformandskabers fælles program og fælleserklæringer i 2007-2008¹⁰. I marts 2008 konkluderede Det Europæiske Råd, at udbuddet af børnepasning af god kvalitet og til en rimelig pris burde øges i overensstemmelse med de mål, som er blevet sat, og at der fortsat burde gøres en indsats for at skabe sammenhæng mellem arbejdsliv og privatliv. I deres fælles program¹¹ for de atten måneder indtil udgangen af 2009 har det franske formandskab og de kommende tjekkiske og svenske formandskaber forpligtet sig til især at lægge vægt på foranstaltninger, som kan skabe en bedre sammenhæng mellem arbejds-, familie- og privatliv for både kvinder og mænd.

Europa-Parlamentet har konsekvent efterlyst en forbedring af den nuværende EU-lovgivning om barsels- og forældreorlov¹², og har i forslagene fra maj 2008 om ændring af retningslinjerne for beskæftigelsen slået til lyd for, at der skabes adgang til forældreorlov og andre former for orlovsordninger¹³. I beslutning af 21. februar 2008 om den demografiske udvikling i Europa¹⁴ opfordrede Europa-Parlamentet medlemsstaterne til at tage ved lære af bedste praksis vedrørende længde af barselsorlov, og understregede, at det er muligt at vende

⁷ KOM(2007) 620.

⁸ http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/publications_en.htm. Se ligeledes den fulde rapport fra taskeforcen for fattigdom blandt børn og børns velfærd, der er blevet nedsat af Udvalget for Social Beskyttelse:

http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/docs/social_inclusion/2008/child_poverty_en.pdf

⁹ KOM(2006) 92.

¹⁰ I resolutionen af december 2007 om afbalancerede roller for kvinder og mænd i henseende til job, vækst og social sammenhængskraft erkendte Rådet, at det stadigvæk er vanskeligt at forene arbejds-, familie- og privatliv, og opfordrede Kommissionen til bl.a. at foretage en evaluere den nuværende EF-lovgivning om forening af arbejds- og privatliv og især indvirkningen på arbejdsmarkedsdeltagelsen. Rådets dokument 11249/08 POLGEN 76 af 30. juni 2008.

¹² For eksempel beslutning 2003/2129(INI), P5_TA(2004)0152), punkt 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), punkt 14 og 15 på: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0066+0+DOC+XML+V0//EN&language=EN>.

fødselskurverne via samordnede politiske tiltag til skabelse af de rette materielle og psykologiske rammer for familie- og børneliv. I beslutning af 27. september 2007¹⁵ opfordrede Europa-Parlamentet indtrængende medlemsstaterne til at fordele udgifterne til barsels- og forældreorlov ligeligt for at sikre, at kvinder ikke længere udgør en dyrere arbejdskraft i forhold til mænd, og udtrykte tilfredshed med høringsproceduren med arbejdsmarkedets parter vedrørende forening af arbejds- og privatliv. En bedre balance mellem arbejdsliv og familieliv er et af de fire prioriterede områder i handlingsrammen for ligestilling mellem mænd og kvinder, som de europæiske **arbejdsmarkedsparter** vedtog i 2005. I den seneste årsberetning¹⁶ om dette emne understreges det, at det er inden for dette område, at de nationale arbejdsmarkedsparter iværksætter det største antal initiativer. De foranstaltninger, som arbejdsmarkedets parter har truffet, omfatter indførelse eller udvidelse af forældreorlov, flekstidsordninger og ordninger, som i højere grad skal få mænd til at gøre brug af disse muligheder.

Det kan derfor konkluderes, at der på europæisk niveau er generel enighed om nødvendigheden af politikker til forening af arbejds- og privatliv, men den omstændighed, at sådanne politikker er utilstrækkelige, og at mænd og kvinder ikke i samme grad gør brug af de eksisterende muligheder, bevirker, at foranstaltninger inden for det nævnte område endnu ikke optimalt kan bidrage til en virkeliggørelse af EU's politiske hovedmålsætninger. En bedre balance mellem arbejde og privatliv skaber også en reel mulighed for at forene målsætningerne med sikkerhed og fleksibilitet¹⁷ både for arbejdstagerne og arbejdsgiverne, selv om disse principper ofte fremstilles som værende modstridende.

3. STØRRE STØTTE TIL FORENING AF ARBEJDS- OG PRIVATLIV

I den årlige politikstrategi 2008 gav Kommissionen tilsagn om at foreslå nye initiativer for at forbedre sammenhængen mellem arbejds- og privatliv. De foranstaltninger, der er nævnt i det følgende, er i overensstemmelse med principperne om bedre muligheder, adgang og større solidaritet, som ligger til grund for den nye sociale dagsorden¹⁸.

Lovforslagene vedrører:

- styrkelse af arbejdstagernes ret til familieorlov
- ligebehandling af selvstændige erhvervsdrivende og deres medhjælpende ægtefæller.

Adgang til børnepasning af god kvalitet og til en rimelig pris er af afgørende betydning for forældrenes valg mellem arbejds- og privatliv. Lovforslagene ledsages derfor af en rapport om de fremskridt, som medlemsstaterne har gjort for at nå de børnepasningsmål, der blev aftalt på Det Europæiske Råd i Barcelona i 2002.

¹⁵ [2007/2065\(INI\)](http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=EN&reference=P6-TA-2007-0423) på: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=EN&reference=P6-TA-2007-0423>, punkt 13, 28 og 29.

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

¹⁷ Jfr. KOM(2007) 359 endelig Mod fælles principper for flexicurity: Flere og bedre job ved hjælp af fleksibilitet og sikkerhed.

¹⁸ KOM(2008) 412.

3.1 Familieorlov

Kommissionen indledte de nuværende drøftelser i 2006 med en formel høring af arbejdsmarkedets parter på europæisk plan inden for rammerne af proceduren for den europæiske sociale dialog. Dette betyder bl.a., at arbejdsmarkedets parter har mulighed for at forhandle aftaler, som derefter kan gøres til lov. Det første direktiv, som blev vedtaget inden for rammerne af denne procedure, var baseret på rammeaftalen vedrørende forældreorlov fra 1995¹⁹. Kommissionens høringsdokumenter²⁰ vedrørte lovforanstaltninger og andre foranstaltninger med henblik på at skabe sammenhæng mellem arbejdsliv og privatliv, og der blev nævnt en række muligheder for nye former for orlov, som i højere grad ville imødekomme arbejdstagernes ønske om at forene arbejds-, familie- og privatliv, nemlig fædreorlov (en kort orlov for fædre i forbindelse med en fødsel eller adoption), adoptionsorlov (orlov svarende til barselsorloven i forbindelse med adoptionen af et barn) og plejeorlov (for at passe plejkrævende familiemedlemmer).

Kommissionen har også foreslået måder, hvorpå man kan forbedre bestemmelserne om barselsorlov (direktiv 92/85/EØF), og har foreslået en rammeaftale om forældreorlov i bilaget til direktiv 96/34/EF. Forslagene om forældreorlov omfatter fædreorlov, rettigheder på arbejdsmarkedet og forbud mod diskrimination, orlovens længde og lønnen under denne orlov, fleksibel forældreorlov og barnets alder.

Andre foranstaltninger, som Kommissionen har fremhævet, er pasningsordninger for børn og andre plejkrævende familiemedlemmer, nye arbejdsformer (f.eks. fjernarbejde) og en opfordring til mændene om at gøre brug af mulighederne for at forene arbejds- og familieliv.

I en rapport til det sociale trepartstopmøde i marts 2008 blev det meddelt, at arbejdsmarkedets parter var blevet enige om en pakke af fælles foranstaltninger for at skabe en bedre sammenhæng mellem arbejds- og privatliv. I juli 2008 bekræftede de, at de har til hensigt at indlede den forhandlingsprocedure, der er fastsat i artikel 138 i EF-traktaten, "for bedre at kunne opfylde målsætningerne i direktivet om forældreorlov". Eftersom det ikke kan udelukkes, at der under forhandlingerne også vil blive drøftet andre former for familieorlov som f.eks. fædreorlov, adoptionsorlov og plejeorlov, har Kommissionen ikke til hensigt at fremsætte forslag om forældreorlov eller andre former for familieorlov på nuværende tidspunkt. Arbejdsmarkedets parter har imidlertid bekræftet, at de ikke har til hensigt at lade barselsorlov indgå i forhandlingerne.

3.1.1 Revision af direktiv 92/85/EØF om beskyttelse i forbindelse med graviditet og barsel

Barselsorlov afviger fra andre former for familieorlov af den simple grund, at den kun kan tages af moderen. Efter Kommissionens opfattelse er det hensigtsmæssigt at fremsætte et forslag nu²¹ således, at arbejdsmarkedets parter under behandlingen af forældreorloven har en ide om, hvilken minimumsorlov moderen har ret til, og på hvilke betingelser, når direktivet er blevet revideret. Kommissionens forslag tager sigte på at:

- forlænge den minimale barselsorlov fra 14 til 18 uger (i overensstemmelse med henstillingen fra ILO)

¹⁹ Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS (EFT L 145 af 19.6.1996, s. 4).

²⁰ SEK(2006) 1245 og SEK(2008) 571.

²¹ KOM(2008) 600.

- øge fleksibiliteten for kvinder således, at de selv kan vælge at tage barselsorloven før eller efter fødslen
- forbedre beskæftigelsessikkerheden for kvinder, når de vender tilbage efter barselsorloven.

Det forventes, at disse foranstaltninger vil gøre det nemmere for kvinderne at blive på arbejdsmarkedet, når de har fået et barn. Det vil nemlig være nemmere for kvinder at vende tilbage til deres arbejde efter en længere barselsorlov i stedet for at gå på forældreorlov for at passe deres stadigvæk lille barn, hvilket er tilfældet med en kort barselsorlov. Afgørelsen om at vende tilbage til arbejdet bliver endvidere nemmere, hvis kvindens rettigheder på arbejdsmarkedet respekteres. Bedre orlovsordninger og fortsat udbetaling af løn under orloven samt mere omfattende rettigheder på arbejdsmarkedet vil gøre det nemmere at forene arbejds- og familieliv og øge erhvervsfrekvensen blandt kvinder med børn.

3.1.2 Flere forslag om familieorlov

I et brev af 10. juli 2008 meddelte arbejdsmarkedets parter, at de forventede, at forhandlingerne ville begynde i september. Efter udløbet af den periode, der er fastsat i traktaten for sådanne forhandlinger (ni måneder, som efter aftale kan forlænges), vil Kommissionen, hvis arbejdsmarkedets parter anmoder herom, træffe de fornødne foranstaltninger til at gøre den nye aftale til lov ved at indarbejde den i et direktivforslag. Hvis forhandlingerne ikke munder ud i en ny aftale, vil Kommissionen som anført i det andet høringsdokument overveje at fremsætte forslag for at supplere den gældende lovgivning inden for dette område.

Kommissionen har foretaget en konsekvensanalyse²² af alle de lovgivningsmæssige muligheder, der er skitseret i det andet høringsdokument 2007, som arbejdsmarkedets parter har fået tilsendt. Selv om Kommissionen på nuværende tidspunkt begrænser forslagets anvendelsesområde til kun at omfatte barselsorlov, kunne en analyse af andre muligheder være til hjælp for arbejdsmarkedets parter i deres forhandlinger.

3.2 Ligebehandling for selvstændige erhvervsdrivende og deres medhjælpende ægtefæller

At forene familie- og arbejdsliv er en udfordring ikke blot for mandlige og kvindelige arbejdstagere, men også for selvstændige erhvervsdrivende og deres medhjælpende ægtefæller. Direktiv 86/613/EØF har fastsat princippet om, at ligebehandling ikke kun gælder arbejdstagere. I dette direktiv er det også fastslået, at det er nødvendigt at træffe foranstaltninger med henblik på at forene arbejds- og familieliv især i forbindelse med graviditet og fødsel.

Direktivet har haft en begrænset effekt, og den vage formulering gør det vanskeligt at kontrollere gennemførelse heraf. Behovet for en indsats inden for dette område er imidlertid lige så stort som tidligere, hvilket også skyldes den stigende erkendelse af, at det er nødvendigt at løse problemet med kønsforskelle inden for iværksætterkulturen. En af årsagerne til denne kønsforskel kan være den begrænsede – eller totale mangel på – social sikring for kvindelige selvstændige erhvervsdrivende især i forbindelse med graviditet og

²² SEK(2008) 2526.

fødsel²³. Ca. 11 % af de selvstændige erhvervsdrivende er afhængige af, at den medhjælpende ægtefælle passer og tager del i familievirksomheden. En tredjedel af de medhjælpende ægtefæller arbejder mere end 25 timer om ugen, men har ingen social sikring, såfremt de bliver skilt fra den selvstændige erhvervsdrivende, eller den selvstændige erhvervsdrivende dør.

Kommissionen har besluttet at ophæve direktiv 86/13/EØF og foreslå et nyt direktiv for mere effektivt at virkeliggøre målsætningerne i det oprindelige direktiv. De vigtigste forslag²⁴ er følgende:

- Kvindelige selvstændige erhvervsdrivende og medhjælpende ægtefæller eller registrerede partnere skal efter anmodning have ret til den samme barselsorlov som lønmodtagere i henhold til EU-reglerne i direktiv 92/85/EØF;
- medhjælpende ægtefæller eller livspartnere i henhold til den nationale lovgivning skal efter anmodning have mulighed for at blive optaget i den samme sociale sikringsordning som den selvstændige erhvervsdrivende og på samme betingelser som den selvstændige erhvervsdrivende.

Det forventes, at disse ændringer vil gøre det nemmere for kvinder at blive selvstændige erhvervsdrivende og gøre medhjælpende ægtefæller mindre sårbare.

3.3 Rapport om medlemsstaternes gennemførelse af børnepasningsmålene

Det Europæiske Råd i Barcelona i 2002 opfordrede medlemsstaterne til at fjerne de negative incitamenter, der afholder kvinder fra at deltage i arbejdsmarkedet, ved i 2010 at kunne tilbyde børnepasningsfaciliteter for mindst 90 % af alle børn mellem tre år og den skolepligtige alder og for mindst 33 % af alle børn under tre år. Disse mål udgør en integrerende del af den europæiske beskæftigelsesstrategi og Lissabondagsordenen.

I en rapport, der er vedføjet denne meddelelse, understreger Kommissionen følgende:

- De fleste medlemsstater vil ikke kunne opfylde målene, især når det gælder børn under tre år.
- I de tilfælde, hvor der er faciliteter, er de ofte dyre, eller åbningstiderne er ikke forenelige med fuldtidsbeskæftigelse eller jobs med en atypisk arbejdstid.
- Faciliteternes kvalitet (personalets kvalifikationer og antallet af pædagoger f.eks.) vil kunne afholde forældre fra at benytte dem.

I et nyligt brev til Kommissionen har arbejdsmarkedets parter udtrykt deres bekymring over, at Barcelonamålene ikke vil blive nået, og har foreslået, at arbejdsmarkedets parter vil kunne spille en støttende rolle, selv om det overordnede ansvar naturligvis påhviler de offentlige myndigheder i medlemsstaterne.

Som svar på denne rapport om fremskridtene mod en virkeliggørelse af børnepasningsmålene vil Kommissionen:

²³ Arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene SEK(2008) 2101 – Konsekvensanalyse vedføjet Kommissionens meddelelse *Tænk småt først: En Small Business Act for Europa* (KOM(2008) 394).

²⁴ KOM(2008) 601.

- overvåge opfølgningen af medlemsstaternes politik inden for dette område inden for rammerne af strategien for vækst og beskæftigelse, understøtte denne politik med sammenlignelige og ajourførte statistikker, og, hvis det er nødvendigt, foreslå henstillinger til de lande, hvor gennemførelsen er svag
- analysere udviklingen af børnepasningsfaciliteter og hvordan de specifikt bidrager til en ligestilling mellem kønnene, især i årsrapporten om ligestilling mellem mænd og kvinder, som forelægges på Det Europæiske Råds forårsmøde
- fremme udveksling af god praksis inden for dette område og stimulere jobsøgning inden for børnepasningssektoren
- fremme udviklingen af udbuddet af børnepasningsfaciliteter af god kvalitet og til en rimelig pris, bl.a. ved at udnytte det fulde potentiale af EU's samhørighedspolitik, i samarbejde med alle involverede parter (medlemsstater og arbejdsmarkedets parter).

3.4 Andre indsatsområder

Som nævnt under punkt 2 er en række indsatsområder direkte forbundet med politikker til forening af arbejds- og privatliv. Inden for området, der vedrører den demografiske fornyelse, vil nedsættelsen af en ekspertgruppe for demografi og oprettelsen af den europæiske alliance for familier f.eks. stimulere drøftelserne og udvekslingen af synspunkter vedrørende disse spørgsmål.

Foranstaltninger med henblik på at forene arbejds- og privatliv vil dog fortsat primært være fokuseret på ligestilling mellem mænd og kvinder, eftersom en effektiv forening af arbejds- og familieliv er en forudsætning for ligestilling mellem kvinder og mænd for så vidt angår økonomisk uafhængighed, hvilket er køreplanens førsteprioritet. Kommissionen er på nuværende tidspunkt ved at udarbejde midtvejsrapporten om køreplanens gennemførelse. Af de to arbejdsprogrammer for køreplanen for 2007 og 2008²⁵ fremgår det allerede, at Kommissionen gør gode fremskridt med hensyn til gennemførelsen af de foranstaltninger, der er fastsat i køreplanen, men at det er påkrævet med en større indsats fra alle de berørte parter, hvis ligestillingen mellem kønnene mere effektivt skal integreres i den sociale og den økonomiske politik.

For at øge kendskabet til de politikker, der iværksættes for at skabe en større sammenhæng mellem arbejds- og privatliv, og til de analyseværktøjer, der skal bruges til vurdering af politikkerne, vil Kommissionen:

- fremme udveksling og udbredelse af god praksis mellem medlemsstaterne med fokus i 2008 på adgang til børnepasning og foranstaltninger med henblik på at rette op på uligevægten mellem mænd og kvinder, når det gælder familieorlov
- fremme medlemsstaternes og andre aktørers anvendelse af de manualer, som Kommissionen har udarbejdet i 2007 og 2008, og som vedrører integrering af ligestillingsaspektet i alle politikker vedrørende beskæftigelse, social udstødning og social sikring²⁶

²⁵ SEK 2007(537) og SEK(2008)338.

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

- fortsat og sammen med medlemsstaterne udvikle en fælles europæisk plan for indsamling af ajourførte, sammenlignelige og relevante statistikker om forening af arbejds-, privat- og familieliv, især oplysninger om børnepasning, flekstidsordninger og brugen af familieorlov.

Endelig vil EU's samhørighedspolitik (især gennem Den Europæiske Socialfond) fortsat medfinansiere initiativer på nationalt og lokalt niveau, som skal skabe større sammenhæng mellem arbejds- og privatliv, f.eks ved at tilbyde pasningsordninger for børn og andre plejekrævende familiemedlemmer, støtte adgang til uddannelse og kvalifikationer for plejepersonale og støtte arbejdsgivere, som tilbyder deres ansatte orlov, børnepasningsfaciliteter og andre familiestøtteordninger.

4. KONKLUSION

Efter Kommissionens opfattelse vil en større støtte til foranstaltninger, der tager sigte på en forening af arbejds- og privatliv, give mænd og kvinder større muligheder for at skabe en bedre sammenhæng mellem deres arbejds- og familieliv og ligeledes bidrage til en virkeliggørelse af EU's politiske hovedmålsætninger, især med hensyn til vækst og beskæftigelse, social integration af sårbare grupper og ligestilling mellem kønnene.

Forbedringen og moderniseringen af EU's lovgivningsmæssige rammer, som skal opnås gennem de forslag, som ledsager denne meddelelse, og forhandlingerne blandt arbejdsmarkedets parter, vil give kvinder mulighed for at opnå større økonomisk uafhængighed og tilskynde mænd til at tage større del i familielivet. For at kunne opfylde EU's målsætning om ligestilling mellem kønnene og nå målene i Lissabon-strategien er det nødvendigt og hensigtsmæssigt med en indsats på EU-niveau således, at der fastsættes en række minimumsforpligtelser til at skabe en bedre sammenhæng mellem arbejds-, privat- og familieliv.

Det primære ansvar for at udvikle og fremme sådanne foranstaltninger påhviler medlemsstaterne. Kommissionen anmoder dem derfor om at sikre, at disse foranstaltninger gennemføres på en måde, som giver mænd og kvinder en reel valgmulighed. Kommissionen opfordrer især indtrængende medlemsstaterne til at træffe de fornødne foranstaltninger for at indhente den store forsinkelse i opfyldelsen af de børnepasningsmål, som de selv har fastsat.