



Συμβούλιο
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Βρυξέλλες, 28 Απριλίου 2017
(OR. en)

**Διοργανικός φάκελος:
2017/0085 (COD)**

8633/17
ADD 3

EMPL 219
SOC 293
GENDER 12
SAN 166
CODEC 681

ΔΙΑΒΙΒΑΣΤΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Αποστολέας:	Για τον Γενικό Γραμματέα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, ο κ. Jordi AYET PUIGARNAU, Διευθυντής
Ημερομηνία Παραλαβής:	27 Απριλίου 2017
Αποδέκτης:	κ. Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, Γενικός Γραμματέας του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης
Αριθ. εγγρ. Επιτρ.:	SWD(2017) 203 final
Θέμα:	ΕΓΓΡΑΦΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΤΗΣ ΕΚΤΙΜΗΣΗΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΩΝ που συνοδεύει το έγγραφο πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου

Διαβιβάζεται συνημμένως στις αντιπροσωπίες το έγγραφο - SWD(2017) 203 final.

σνημμ.: SWD(2017) 203 final



Βρυξέλλες, 26.4.2017
SWD(2017) 203 final

ΕΓΓΡΑΦΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΤΗΣ ΕΚΤΙΜΗΣΗΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΩΝ

που συνοδεύει το έγγραφο

πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου

σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου

{COM(2017) 253 final}
{SWD(2017) 202 final}

Δελτίο συνοπτικής παρουσίασης

Εκτίμηση επιπτώσεων που συνοδεύει το έγγραφο «Νέο ξεκίνημα με στόχο τη στήριξη της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές»

A. Ανάγκη ανάληψης δράσης

Γιατί; Ποιο είναι το πρόβλημα που εξετάζεται;

Όπως αναφέρεται στον χάρτη πορείας της παρούσας πρωτοβουλίας¹, **το πρόβλημα που πρέπει να αντιμετωπιστεί είναι η υποεκπροσώπηση των γυναικών στην απασχόληση, η οποία οφείλεται ιδίως στη μη ισότιμη κατανομή των ευθυνών φροντίδας και των επαγγελματικών ευθυνών μεταξύ γονέων ή ατόμων με εξαρτώμενους συγγενείς.** Το 2015 το χάσμα απασχόλησης μεταξύ των φύλων (ηλικίας 20-64 ετών) στην ΕΕ ανήλθε σε 11,6 εκατοστιαίες μονάδες. Σκοπός της παρούσας πρωτοβουλίας είναι να αντιμετωπιστεί το πρόβλημα της υποεκπροσώπησης των γυναικών στην αγορά εργασίας με την εκρίζωση μίας από τις βασικότερες γενεσιουργούς αιτίες της, που είναι η άνιση κατανομή των ευθυνών φροντίδας μεταξύ γυναικών και ανδρών. Το χάσμα μεταξύ των φύλων στην αγορά εργασίας διαπιστώνεται εντονότερα στους γονείς και στα άτομα με άλλες ευθύνες φροντίδας. Έχει αποδειχθεί ότι το χάσμα απασχόλησης μεταξύ των φύλων διευρύνεται σημαντικά μετά την απόκτηση παιδιών. Το 2015 το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών με ένα παιδί ηλικίας κάτω των 6 ετών ήταν, κατά μέσο όρο, 8,8 εκατοστιαίες μονάδες χαμηλότερο από το αντίστοιχο ποσοστό των γυναικών χωρίς μικρά παιδιά· σε αρκετές χώρες, μάλιστα, η διαφορά υπερέβαινε τις 30 εκατοστιαίες μονάδες². Ομοίως, οι γυναίκες είναι πολύ πιθανότερο να αναλάβουν τον ρόλο άτυπων φροντιστών ηλικιωμένων ή εξαρτώμενων συγγενών απ' ό,τι οι άνδρες³. Ένας από τους βασικότερους λόγους αυτού του προβλήματος είναι οι ατελέσφορες πολιτικές για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Έχει αποδειχθεί ότι η ανεπαρκής δυνατότητα λήψης άδειας για τη φροντίδα παιδιών ή εξαρτώμενων συγγενών, ο σχεδιασμός του συστήματος αδειών –που δυσχεραίνει την καλύτερη κατανομή των ευθυνών φροντίδας μεταξύ γυναικών και ανδρών–, οι περιορισμένες δυνατότητες χρήσης ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας, καθώς και η ανεπάρκεια επίσημων υπηρεσιών φροντίδας επιτείνουν τις προκλήσεις για την απασχόληση των γυναικών. Τα οικονομικά αντικίνητρα (όπως τα αντικίνητρα για το δεύτερο εργαζόμενο μέλος της οικογένειας, τα οποία πλήττουν κυρίως τις γυναίκες) μπορούν να εντείνουν την άνιση κατανομή των ευθυνών φροντίδας μεταξύ γυναικών και ανδρών και να διευρύνουν το χάσμα απασχόλησης μεταξύ των φύλων.

Τι αναμένεται να επιτευχθεί με την παρούσα πρωτοβουλία;

Ο γενικός στόχος πολιτικής της παρούσας πρωτοβουλίας είναι να αντιμετωπίσει την υποεκπροσώπηση των γυναικών στην αγορά εργασίας και να προωθήσει την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας, με τον εκσυγχρονισμό του ισχύοντος νομικού και πολιτικού πλαισίου της ΕΕ και την προσαρμογή του στις σημερινές συνθήκες της αγοράς εργασίας. Αυτό θα

¹ Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2015), *Χάρτης πορείας: Νέο ξεκίνημα για την αντιμετώπιση των προκλήσεων που δημιουργεί για τις εργαζόμενες οικογένειες η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής.*

² Το χάσμα απασχόλησης μεταξύ των φύλων είναι 24,7 εκατοστιαίες μονάδες μεταξύ εκείνων που έχουν 1 παιδί ηλικίας κάτω των 6 ετών, 25,6 εκατοστιαίες μονάδες μεταξύ εκείνων που έχουν 2 παιδιά (από τα οποία το μικρότερο είναι ηλικίας κάτω των 6 ετών) και 35,4 εκατοστιαίες μονάδες μεταξύ εκείνων που έχουν τρία ή περισσότερα παιδιά.

³ Βλ., για παράδειγμα, Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2013) *Long term care in ageing societies*· Eurofound (2016) *The Gender Employment Gap: Challenges and Solutions*.

δώσει τη δυνατότητα στους γονείς ή τους εργαζομένους με εξαρτώμενους συγγενείς να εξισορροπήσουν αποτελεσματικότερα τις ευθύνες φροντίδας με τις επαγγελματικές υποχρεώσεις τους⁴. Επομένως, οι ειδικοί στόχοι της παρούσας πρωτοβουλίας ορίζονται ως εξής:

- να βελτιωθεί η πρόσβαση σε ρυθμίσεις για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής — όπως σε άδειες και ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας·
- να αυξηθεί η χρήση αδειών για οικογενειακούς λόγους και ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας από τους άνδρες.

Αξίζει να επισημανθεί ότι ορισμένες πτυχές που συνδέονται με το υπό εξέταση πρόβλημα δεν καλύπτονται στην παρούσα εκτίμηση επιπτώσεων. Η παροχή επίσημων υπηρεσιών φροντίδας και τα «οικονομικά αντικίνητρα» δεν καλύπτονται λόγω της περιορισμένης αρμοδιότητας που έχει η ΕΕ στους συγκεκριμένους τομείς. Δεδομένου όμως του σημαντικού βαθμού στον οποίο επηρεάζουν το υπό εξέταση πρόβλημα, η πρωτοβουλία θα μπορούσε να προβλέπει μέτρα για την ενίσχυση των προσπαθειών που καταβάλλονται ήδη στους τομείς αυτούς, ιδίως όσον αφορά την παρακολούθηση των πολιτικών των κρατών μελών στο Ευρωπαϊκό Εξάμηνο και τη χρήση της χρηματοδότησης της ΕΕ σε επίσημες υπηρεσίες φροντίδας.

Ποια είναι η προστιθέμενη αξία της δράσης σε επίπεδο ΕΕ;

Η δράση της ΕΕ έχει μεγάλη προστιθέμενη αξία για την αντιμετώπιση των προκλήσεων που αναφέρονται στον προσδιορισμό του προβλήματος.

Πρώτον, η υφιστάμενη κατάσταση καταδεικνύει ότι η δράση της ΕΕ επηρεάζει σημαντικά το νομικό πλαίσιο των κρατών μελών. Στον τομέα πολιτικής που καλύπτεται από την παρούσα πρωτοβουλία θεσπίζεται νομοθεσία σε κάθε κράτος μέλος μόνο όταν θεσπίζεται ενωσιακή νομοθεσία (δηλ. άδεια μητρότητας και γονική άδεια). Στους τομείς όπου τα κράτη μέλη έχουν το δικαίωμα να νομοθετούν, οι αποκλίσεις μεταξύ των κρατών μελών όσον αφορά τη διάρκεια και τη γενναιοδωρία των όρων θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε ασύμμετρο επίπεδο δικαιωμάτων, άνιση προστασία των πολιτών μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ και διαφορές στη λειτουργία των αγορών εργασίας. Δεύτερον, οι προβλέψεις με βάση τα διαθέσιμα στοιχεία καταδεικνύουν ότι μόνο η δράση σε επίπεδο ΕΕ θα εξασφαλίσει επαρκή πρόοδο σε όλα τα κράτη μέλη. Οι εργοδότες, ιδίως οι μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, μπορεί να διστάσουν να λάβουν με δική τους πρωτοβουλία μέτρα για την αποτελεσματικότερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, δεδομένων των βραχυπρόθεσμων δαπανών και διοικητικών επιβαρύνσεων που ενδέχεται να προκύψουν⁵. Τα κράτη μέλη μπορεί να διστάσουν να διορθώσουν μια τέτοια παράλειψη μέσω κανονιστικών ρυθμίσεων στον συγκεκριμένο τομέα, επειδή ενδέχεται να θεωρήσουν ότι, με τον τρόπο αυτό, θα θέσουν τις δικές τους επιχειρήσεις σε μειονεκτική θέση έναντι των επιχειρήσεων άλλων κρατών μελών. Επειδή σημαντικό ποσοστό των εμπορικών συναλλαγών των ενωσιακών επιχειρήσεων πραγματοποιείται εντός της ΕΕ, η ανάληψη δράσης σε επίπεδο ΕΕ θα μπορούσε να μετριάσει αυτές τις ανησυχίες, να καθιερώσει ισότιμους όρους ανταγωνισμού και, παράλληλα, να συνεκτιμήσει την ανάγκη να αποφευχθούν πρόσθετες επιβαρύνσεις στις επιχειρήσεις, ιδίως τις ΜΜΕ, και να εξασφαλίσει ότι όλα τα κράτη μέλη κινούνται προς την ίδια κατεύθυνση. Τρίτον, η παρέμβαση σε επίπεδο ΕΕ θα μπορούσε να αμβλύνει τις τάσεις που παρατηρούνται σε ορισμένα κράτη μέλη για περιορισμό των διατάξεων που αποβλέπουν στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Πράγματι, ως αποτέλεσμα της πρόσφατης κρίσης, οι προτεραιότητες πολιτικής διαφέρουν μεταξύ των κρατών μελών, και η προσοχή των εθνικών αρχών εστιάζεται σε άλλα ζητήματα (ιδίως σ' εκείνα που αναμένεται να αποφέρουν βραχυπρόθεσμα οφέλη). Τέλος, υπάρχει σαφής ευρωπαϊκή οριζόντια διάσταση στα ζητήματα που σχετίζονται με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και την υποεκπροσώπηση

⁴ Άρθρο 153 παράγραφος 1 στοιχείο θ) της ΣΛΕΕ: «ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και τη μεταχείριση στην εργασία».

⁵ ΟΟΣΑ (2007) *Babies and Bosses*

των γυναικών στην αγορά εργασίας. Τα χαμηλά ποσοστά συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας εμποδίζουν την επίτευξη των στόχων της ΕΕ όσον αφορά την ισότητα των φύλων, την καταπολέμηση της φτώχειας και την υποστήριξη της απασχόλησης και της ανάπτυξης.

B. Λύσεις

Ποιες νομοθετικές και μη νομοθετικές επιλογές πολιτικής έχουν εξεταστεί; Υπάρχει προτιμώμενη επιλογή ή όχι; Γιατί;

Εξετάστηκε μια σειρά μη νομοθετικών και νομοθετικών μέτρων στους ακόλουθους τομείς: άδεια μητρότητας, άδεια πατρότητας, γονική άδεια, άδεια φροντίδας και ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας.

Έπειτα από αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας, της αποδοτικότητας και της συνοχής κάθε εναλλακτικής επιλογής, προσδιορίστηκε ο προτιμώμενος συνδυασμός επιλογών. Ο προτιμώμενος συνδυασμός περιλαμβάνει τα εξής:

- Άδεια μητρότητας: λήψη μη νομοθετικών μέτρων για τα ακόλουθα ζητήματα: βελτίωση της επιβολής της ισχύουσας νομοθεσίας σχετικά με την προστασία από την απόλυση· ευαισθητοποίηση σχετικά με την απόλυση εγκύων γυναικών· και παροχή κατευθύνσεων πολιτικής με σκοπό τη διευκόλυνση της επιτυχούς μετάβασης από την άδεια μητρότητας στην απασχόληση (συμπεριλαμβανομένης της πρόβλεψης χώρων και διαλειμμάτων θηλασμού).
- Άδεια πατρότητας: θέσπιση ατομικού δικαιώματος για άδεια 10 εργάσιμων ημερών, διάστημα κατά το οποίο θα καταβάλλονται αποδοχές τουλάχιστον ισόποσες με το επίδομα ασθενείας.
- Γονική άδεια: ατομικό, μη μεταβιβάσιμο δικαίωμα άδειας 4 μηνών, διάστημα το οποίο θα λαμβάνεται για κάθε παιδί ηλικίας έως 12 ετών και κατά το οποίο θα καταβάλλονται αποδοχές τουλάχιστον ισόποσες με το επίδομα ασθενείας· δικαίωμα ευέλικτης λήψης (με τη μορφή μερικής απασχόλησης, αποσπασματικά).
- Άδεια φροντίδας: θέσπιση ατομικού δικαιώματος για άδεια 5 ημερών/έτος, διάστημα κατά το οποίο θα καταβάλλονται αποδοχές τουλάχιστον ισόποσες με το επίδομα ασθενείας.
- Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας: δικαίωμα των γονέων με παιδιά ηλικίας έως 12 ετών και των φροντιστών να ζητήσουν ευελιξία όσον αφορά το ωράριο εργασίας, το χρονοδιάγραμμα ή τον τόπο εργασίας, για καθορισμένη χρονική περίοδο. Ο εργοδότης δεν είναι υποχρεωμένος να εγκρίνει την αιτούμενη αλλαγή.

Ποιος υποστηρίζει την κάθε επιλογή;

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν εκφράσει την επιθυμία τους να θεσπιστεί νομοθεσία σε επίπεδο ΕΕ για τα ακόλουθα ζητήματα: θέσπιση άδειας πατρότητας και άδειας φροντίδας· αύξηση της διάρκειας, της αμοιβής και της προστασίας από την απόλυση όσον αφορά την άδεια μητρότητας· θέσπιση δικαιώματος αίτησης ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας· και τροποποίηση της οδηγίας για τη γονική άδεια, ώστε να παραταθεί η σχετική διάρκεια και η απαγόρευση μεταβίβασης και να προβλεφθεί η καταβολή αποδοχών κατά τη διάρκεια της άδειας.

Οι οργανώσεις εργοδοτών δεν τάσσονται υπέρ της περαιτέρω νομοθετικής δράσης της ΕΕ.

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ζήτησε να παραταθεί η διάρκεια της γονικής άδειας και να προβλέπεται η

καταβολή αποδοχών, καθώς και να θεσπιστούν άδεια πατρότητας και άδεια φροντίδας. Πολλοί άλλοι ενδιαφερόμενοι έχουν επίσης ζητήσει να αυξηθεί η νομοθετική και μη νομοθετική δράση της ΕΕ όσον αφορά την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής.

Γ. Επιπτώσεις της προτιμώμενης επιλογής

Ποια είναι τα οφέλη της προτιμώμενης επιλογής (αν υπάρχει, ειδάλλως των κυριότερων επιλογών);

Τα εκτιμώμενα οφέλη από τον προτιμώμενο συνδυασμό εναλλακτικών επιλογών συνοψίζονται ως εξής:

- Ιδιώτες: Οι διατάξεις για την άδεια και τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας αναμένεται ότι θα επηρεάσουν θετικά την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής των γονέων και των φροντιστών καθώς και την ευημερία τους, την κατανομή των ευθυνών φροντίδας μεταξύ γυναικών και ανδρών και τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, και ότι θα οδηγήσουν σε μείωση του κινδύνου της φτώχειας για τις γυναίκες και τα παιδιά.
- Επιχειρήσεις: Με την αύξηση της απασχόλησης των γυναικών, ο συνδυασμός των επιλογών θα έδινε τη δυνατότητα στους εργοδότες να επωφεληθούν από ένα ευρύτερο σύνολο ταλαντούχων ειδικευμένων εργαζομένων. Επιπλέον, με τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής των γονέων και των φροντιστών, αναμένεται ότι θα αυξηθεί η παραγωγικότητα των εργαζομένων. Οι διατάξεις για την άδεια και τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας θα επιφέρουν μείωση του κόστους αντικατάστασης (κατά 100 δισ. ευρώ) και θα περιορίσουν την απουσία από την εργασία (επιτυγχάνοντας οφέλη ύψους 23 δισ. ευρώ) μεταξύ 2015-2055 (καθαρή παρούσα αξία).
- Κεντρική κυβέρνηση και κοινωνική ασφάλιση: Ο συνδυασμός επιλογών αναμένεται ότι θα οδηγήσει σε μείωση της καταβολής παροχών ανεργίας (εξοικονόμηση 18 δισ. ευρώ), σε αύξηση των φορολογικών εσόδων (+ 381 δισ. ευρώ) και σε μείωση των δαπανών υγειονομικής περίθαλψης (κατά 2 δισ. ευρώ) μεταξύ 2015-2055 (καθαρή παρούσα αξία).
- Οι ρυθμίσεις τηλεργασίας, στο πλαίσιο της εφαρμογής ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας, θα μπορούσαν επίσης να έχουν θετικό αντίκτυπο στο περιβάλλον.
- Ο συνδυασμός επιλογών αναμένεται επίσης ότι θα επηρεάσει θετικά το ΑΕΠ (838,8 δισ. ευρώ σε καθαρή παρούσα αξία την περίοδο 2015-2055), την απασχόληση (> 1,5 δισ. ευρώ το 2050), το εργατικό δυναμικό (> 1,4 δισ. ευρώ το 2050) και το πραγματικό εισόδημα (120 δισ. ευρώ το 2050).

Ποιο είναι το κόστος της προτιμώμενης επιλογής (αν υπάρχει, ειδάλλως των κυριότερων επιλογών);

Κατά την περίοδο 2015-2055, το εκτιμώμενο κόστος (σε καθαρή παρούσα αξία) του προτεινόμενου συνδυασμού επιλογών συνοψίζεται ως εξής:

- Επιχειρήσεις: Ο συνδυασμός επιλογών θα συνεπάγεται κόστος προσαρμογής (3 δισ. ευρώ), διοικητικές δαπάνες (109 δισ. ευρώ), κόστος λόγω της καταβολής παροχών (27 δισ. ευρώ), δαπάνες πρόσληψης (7 δισ. ευρώ) και κόστος λόγω απώλειας παραγωγής (144 δισ. ευρώ).
- Κεντρική κυβέρνηση και κοινωνική ασφάλιση: Οι αναμενόμενες δαπάνες οφείλονται κυρίως στην καταβολή παροχών (14 δισ. ευρώ για την κεντρική κυβέρνηση και 41 δισ. ευρώ για τους εταίρους κοινωνικής ασφάλισης) και σε διοικητικές δαπάνες (1 δισ. ευρώ για την κεντρική κυβέρνηση και 258 εκατ. ευρώ για τους εταίρους κοινωνικής ασφάλισης).
- Από την αξιολόγηση δεν προκύπτουν άμεσες αρνητικές επιπτώσεις στους ιδιώτες, τα μακροοικονομικά στοιχεία ή το περιβάλλον.

Πώς θα επηρεαστούν οι μεγάλες, οι μικρομεσαίες και οι πολύ μικρές επιχειρήσεις;

Δεν εξετάζονται ειδικές εξαιρέσεις για τις ΜΜΕ. Το συνολικό κόστος των επιλογών για τις πολύ μικρές επιχειρήσεις αντιπροσωπεύει μικρό μερίδιο του συνολικού κύκλου εργασιών των επιχειρήσεων (χαμηλότερο από 1 % του κύκλου εργασιών στις περισσότερες χώρες και χαμηλότερο από 3 % σε όλες τις χώρες), και προσεγγίζει κατά πολύ το επίπεδο του κόστους σύμφωνα με το βασικό σενάριο. Ως εκ

τούτου, οι επιλογές πολιτικής δεν επηρεάζουν δυσανάλογα τις επιδόσεις των ΜΜΕ.

Θα υπάρξουν σημαντικές επιπτώσεις στους εθνικούς προϋπολογισμούς και τις εθνικές διοικητικές αρχές;

Όπως περιγράφεται ανωτέρω, ορισμένες επιλογές θα έχουν μεγαλύτερες επιπτώσεις στους εθνικούς προϋπολογισμούς και στις εθνικές διοικήσεις από άλλες. Οι προτιμώμενες επιλογές για την άδεια πατρότητας και τη γονική άδεια συνεπάγονται κάποιο κόστος για τις κεντρικές κυβερνήσεις, λόγω της καταβολής παροχών και των διοικητικών δαπανών που επιφέρει η διεκπεραίωση των αιτήσεων. Ωστόσο, οι συγκεκριμένες επιλογές έχουν και θετικό αντίκτυπο, αφού αυξάνουν την απασχόληση των γυναικών, τα φορολογικά έσοδα, τα πραγματικά εισοδήματα και την κατανάλωση, καθώς και το συνολικό ΑΕΠ. Οι προτιμώμενες επιλογές για την άδεια φροντίδας και τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας εκτιμάται ότι θα έχουν οφέλη για τις κεντρικές κυβερνήσεις.

Θα υπάρξουν άλλες σημαντικές επιπτώσεις;

Όλες οι επιλογές αναμένεται ότι θα διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων που κατοχυρώνονται στο άρθρο 33 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το οποίο αναφέρεται ρητά στον συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Δ. Παρακολούθηση

Πότε θα επανεξεταστεί η πολιτική;

Η Επιτροπή θα επανεξετάσει και θα αξιολογήσει τη λειτουργία και τον αντίκτυπο των νομοθετικών προτάσεων πέντε έτη μετά την προθεσμία μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο και θα συντάξει έκθεση εφαρμογής.

Η Επιτροπή θα εξακολουθήσει, επίσης, να παρακολουθεί τακτικά την απασχόληση των γυναικών και τις διατάξεις των κρατών μελών σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής — και στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου.