



Bryssel den 26.4.2017
COM(2017) 252 final

**MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET,
RÅDET, EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN SAMT
REGIONKOMMITTÉN**

**ETT INITIATIV FÖR BÄTTRE BALANS MELLAN ARBETE OCH PRIVATLIV
FÖR FÖRÄLDRAR OCH OCH ANHÖRIGVÅRDARE**

1. INLEDNING

Inom hela Europeiska unionen är kvinnor fortfarande underrepresenterade på arbetsmarknaden. De ekonomiska förlusterna på grund av sysselsättningsklyftan mellan könen uppgår till 370 miljarder euro per år¹. Kvinnor har i allt högre utsträckning goda kvalifikationer och fler kvinnor än män har universitetsexamen i Europa, men många kvinnor försvinner från arbetsmarknaden på grund av sitt ansvar som föräldrar eller anhörigvårdare. De befintliga politiska åtgärderna har inte gett pappor och mammor samma möjligheter att arbeta och tillsammans dra försorg om välbefinnandet hos deras barn och samhället i stort.

Samtidigt minskar arbetskraften i Europeiska unionen, befolkningen åldras och den demografiska utvecklingen fortsätter att vara en utmaning. Kvinnors lägre deltagande på arbetsmarknaden är kopplad till en kvarstående inkomstskillnad mellan könen och en ökande skillnad i pensionsrättigheter som ofta resulterar i social utestängning och en ökad fattigdomsrisk.

Att vidta åtgärder är inte bara en fråga om rättvisa, jämställdhet och ett optimalt utnyttjande av färdigheter utan också en fråga om ländernas finanspolitiska hållbarhet. Det är både en social och en ekonomisk nödvändighet.

Detta initiativ är ett svar på denna utmaning. Med detta initiativ lägger kommissionen fram en ambitiös uppsättning lagstiftningsåtgärder och andra åtgärder för att modernisera Europeiska unionens befintliga rättsliga och politiska ram, i syfte att främja en bättre balans mellan arbete och privatliv för män och kvinnor med omsorgsansvar och en mer jämställd användning av ledigheter och flexibla arbetsformer. EU:s nuvarande rättsliga ram för familjerelaterade ledigheter och flexibla arbetsformer fastställdes under 1990-talet². Efter två decennier finns det ett behov av att dra slutsatser av de erfarenheter som gjorts, och av det faktum att framstegen varit mindre än väntat vad gäller likabehandling av kvinnor och män på arbetsmarknaden, samtidigt som ramen bör anpassas till nya arbetsmönster och utvecklingen i framtiden.

Genom att ta itu med kvinnors underrepresentation på arbetsmarknaden och främja deras karriärutveckling med hjälp av en modern politik för balans mellan arbete och privatliv bidrar detta initiativ till de fördragsenliga målen om jämställdhet mellan kvinnor och män med hänsyn till möjligheter på arbetsmarknaden och likabehandling i arbetslivet. Det hjälper också arbetsgivare att behålla arbetstagare, förbättra de anställdas motivation och produktivitet, minska frånvaron och undvika att talang inte tas till vara. Företagen gynnas av ett bredare utbud av kompetenta arbetstagare och en mer diversifierad arbetskraft.

En modern politik för balans mellan arbete och privatliv bidrar till en högre sysselsättning och minskar fattigdom och social utestängning, i linje med EU:s prioriteringar i Europa 2020-

¹ Eurofound (2016): *The Gender Employment Gap: Challenges and Solutions*.

² Direktiv 92/85 om mammaledighet antogs 1992 och har inte ändrats sedan dess. Direktivet om föräldraledighet antogs först 1996 och ändrades delvis till innehållet och förbättrades 2010.

målen och med kommissionens prioriteringar vad gäller sysselsättning och tillväxt, som beskrivs i ordförande Junckers politiska riktlinjer.

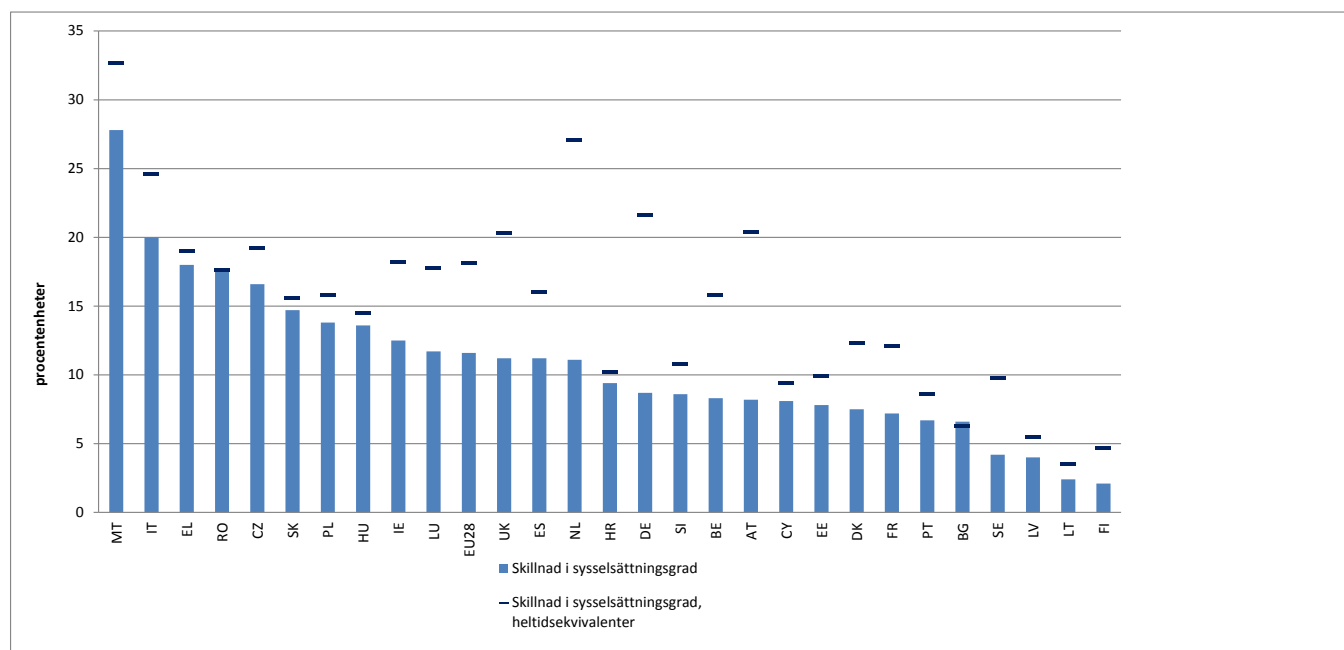
Som en av de viktigaste delarna av den europeiska pelaren för sociala rättigheter stärker detta initiativ unionens sociala dimension³. Det ingår också i genomförandet av kommissionens strategiska engagemang för jämställdhet 2016–2019 och FN:s mål för hållbar utveckling nr 5 om jämställdhet.

När kommissionen 2015 drog tillbaka sitt förslag till översyn av direktiv 92/85/EEG om skydd vid moderskap förband man sig att lägga fram ett nytt initiativ med ett bredare perspektiv för att förbättra livet för arbetande föräldrar och anhörigvårdare. Detta initiativ utgör den uppföljningen.

1.1 EKONOMISKT OCH SOCIALT SAMMANHANG: NUVARANDE UTMANINGAR

Samtidigt som kvinnor i Europeiska unionen har allt bättre kvalifikationer och tenderar att uppnå bättre utbildningsresultat än män⁴ är deras deltagande på arbetsmarknaden, och därmed deras ekonomiska oberoende, fortfarande betydligt lägre än män. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för kvinnor i EU (20–64 år) nådde 64,3 % år 2015, jämfört med 75,9 % för män (en skillnad på 11,6 procentenheter). Om endast heltidssysselsättning beaktas ökar skillnaden till 18,1 procentenheter, eftersom kvinnor i högre utsträckning arbetar deltid.

Diagram 1: Skillnad i sysselsättningsgrad och skillnad i sysselsättningsgrad, heltidsekvivalenter mellan män och kvinnor (20-64 år, 2015)



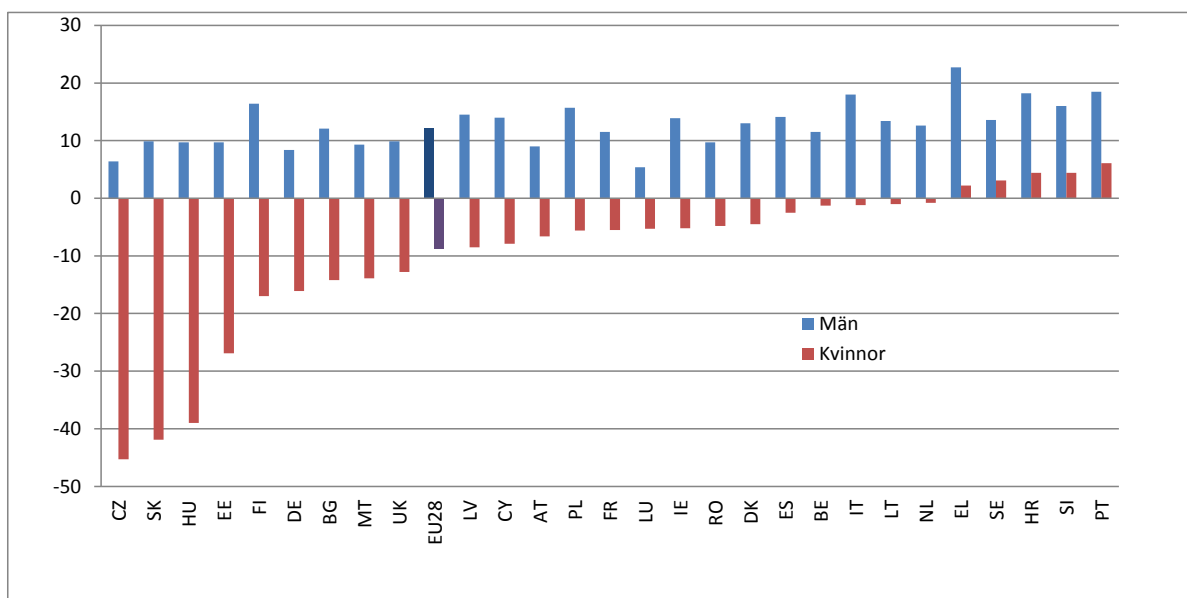
Källa: Eurostat, OECD

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

⁴ År 2015 hade 43,4 % av kvinnorna mellan 30 och 34 år minst högskoleutbildning, jämfört med 34 % av männen. Statistiska uppgifter kommer från Eurostat om inte annat anges.

En av de viktigaste faktorerna bakom skillnaden i sysselsättning är den ojämna fördelningen av omsorgsansvar mellan kvinnor och män. Skillnaden i sysselsättning mellan könen ökar betydligt i familjer med barn, vilket återspeglar svårigheten för kvinnor att förena barnuppfostran och omsorgsansvar med arbete. År 2015 var den genomsnittliga sysselsättningsgraden för kvinnor med ett barn under sex år 8,8 procentenheter lägre än för kvinnor utan småbarn, och i flera medlemsstater uppgår denna skillnad till över 30 procentenheter⁵. Omvänt har föräldraskapet den motsatta effekten på mäns sysselsättningsgrad, som var 12 procentenheter högre än för män utan barn och i vissa länder 18 procentenheter. Många män uppger att de skulle vilja arbeta färre timmar än vad de faktiskt gör och att arbetet påverkar familjelivet negativt. I vissa länder utgör omsorgsansvar anledningen till att kvinnor inte är yrkesverksamma i över 25 % av fallen⁶. Skillnaderna är ytterligare större för kvinnor i åldern 55–64 år⁷.

Diagram 2: Påverkan på sysselsättningen av föräldraskap med ett barn under 6 år, 2015



Källa: Eurostat

Otillräckliga åtgärder för att förena arbete med omsorgsansvar påverkar kvinnor i oproportionellt stor utsträckning⁸ genom att många män hindras från att använda sig av familjerelaterade ledigheter och flexibla arbetsformer och många kvinnor tvingas att lämna

⁵ I ett antal länder påverkar föräldraskapet särskilt mycket, med en sysselsättningsgrad för kvinnor med barn under 6 år mer än 20 procentenheter lägre än sysselsättningsgraden för kvinnor utan barn (Ungern, Tjeckien, Slovakien, Estland och Finland).

⁶ Förenade kungariket, Tjeckien, Estland, Slovakien, Irland och Ungern.

⁷ Skillnaden i sysselsättningsgrad mellan könen för åldersgruppen 55–64 år överstiger 35 % i Malta, Grekland, Slovenien, Kroatien, Rumänien och Luxemburg.

⁸ Arbetande kvinnor tillbringar i genomsnitt 22 timmar per vecka i oavlönat arbete, medan arbetande män tillbringar mindre än 10 timmar. Eurofound (2015).

arbetsmarknaden eller minska sina arbetstimmar. Kvinnor i EU är i genomsnitt betydligt mer benägna än män att arbeta deltid (31,3 % av kvinnor jämfört med 8,3 % män).

Samtidigt förändrar den digitala omvandlingen av ekonomin det sätt på vilket människor arbetar och gör affärer, och skapar nya möjligheter till distansarbete, ökad självständighet och flexibla arbetstider som kan användas för att bättre förena arbete och familjeansvar. Affärsformerna förändras och skapar nya möjligheter, och nya vägar till arbete. Många sektorer genomgår en snabb förändring, lämnar de traditionella arbetsformerna bakom sig och erbjuder nya möjligheter, med ökade möjligheter för eget företagande och nya typer av verksamheter⁹.

Parallellt med detta åldras befolkningen i Europa och andelen i arbetsför ålder sjunker. I framtiden kommer effekten av en åldrande befolkningen bli ännu mer märkbar¹⁰. Enligt prognoser kommer utvecklingen i EU gå från att år 2013 ha fyra personer i arbetsför ålder per person över 65 år till att år 2060 bara ha två¹¹. Detta kan få en oproportionerligt stor inverkan på kvinnor som för närvarande är mer benägna att ta det primära ansvaret som informella anhörigvårdare av sjuka eller äldre släktingar.

Sammanlagt gör mindre inkomster, en större andel deltidsarbete och skillnaden i karriärsutsikter som hänger samman med omsorgsansvaret att många kvinnor blir mer ekonomiskt beroende av sina partner eller staten, och bidrar i betydlig utsträckning till inkomstskillnaden (i genomsnitt 16 % i EU) och skillnaden i pension (i genomsnitt 40 % i EU) mellan könen. Detta resulterar i en högre risk för fattigdom och social utestängning för kvinnor, med negativa följder som sprider sig till deras barn och familjer.

Dessa ekonomiska och samhällsliga utmaningar pekar på behovet av en **bättre utformad politik för balans mellan arbete och privatliv** som underlättar en mer jämlik fördelning av omsorgsansvaret inom par och avlägsnar hinder för kvinnors deltagande på arbetsmarknaden och karriärsutveckling.

1.2 LEDIGHETER, FLEXIBLA ARBETSFORMER, OMSORGSTJÄNSTER OCH EKONOMISKA HINDER

Flera faktorer behöver tas i beaktande för att förbättra jämställdheten på arbetsmarknaden. Globala undersökningar visar att både kvinnor och män föredrar att kvinnor har betalda arbeten¹². Det finns belägg för att tillgången till adekvata ledigheter påverkar kvinnlig

⁹ Samtidigt kan dessa förändringar öka också andelen osäkra deltidsarbeten och tillfälliga arbeten, och göra gränserna mellan arbete och privatliv otydliga. Se till exempel: Eurofound & ILO (2017) *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>

¹⁰ Kommissionens vitbok om Europas framtid, COM(2017) 2025.

¹¹ Europeiska kommissionen (2015): *The 2015 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2013-2060)*.

¹² Globalt skulle 70 % av kvinnorna och 66 % av männen föredra att kvinnorna hade betalda arbeten (sammanlagda siffror för de som föredrar att kvinnor endast har betalda arbeten och de som föredrar att de kan både ha betalda arbeten och ta hand om hem och familjer). Var och en av dessa siffror är mer än dubbelt

sysselsättning starkt. Tillgången till och användningen av sådana ledigheter för pappor (den andra föräldern) har också en betydande inverkan på kvinnors deltagande på arbetsmarknaden eftersom det minskar mammornas omsorgsansvar och gör det lättare för kvinnor att återvända till arbetsmarknaden.

Tillgången till flexibla arbetsformer (t.ex. distansarbete, flexibla arbetstider, deltidsarbete eller arbetsdelning) spelar också en viktig roll.

Barnomsorg och långvarig vård och omsorg är viktiga redskap för att avlägsna sysselsättningshinder, särskilt för kvinnor¹³. Tillgången på omsorg, samt dess tillgänglighet och ekonomiska överkomlighet, är nödvändig för att göra det möjligt för föräldrar och anhörigvårdare att kvarstanna eller komma in på arbetsmarknaden.

Negativa skatteincitament kan också avskräcka andraförsörjare¹⁴, oftast kvinnor, från att ta sig in på arbetsmarknaden eller arbeta ytterligare timmar. När de kombineras med höga kostnader för barnomsorg och långvarig vård och omsorg, kan hög skatt och sänkta bidrag för andraförsörjare i ett hushåll förstärka de finansiella hindren för kvinnor att behålla eller skaffa arbete¹⁵.

1.3 EU:S TILLVÄGAGÅNGSSÄTT

EU arbetar med frågor om jämställdhet på arbetsmarknaden och främjandet av en balans mellan arbete och privatliv genom rättsliga bestämmelser¹⁶, den europeiska planeringsterminen för samordning av politiken¹⁷, EU-finansiering och politisk vägledning¹⁸. I en omvärld i snabb förändring behöver mer göras.

I syfte att modernisera den befintliga rättsliga ramen föreslår kommissionen ett direktiv om balans mellan arbete och privatliv som bevarar de befintliga rättigheterna och förstärker dem

så stor som de procentandelar som skulle föredra att kvinnor enbart stannade hemma. ILO (2017): *Towards a better future for women and work: Voices of women and men. World Gallup Poll.* http://ilo.org/global/publications/books/WCMS_546256/lang--en/index.htm

¹³ Brilli, Y., Del Boca, D. & Pronzato, C.D. (2016): "Does childcare availability play a role in maternal employment and children's development? Evidence from Italy." *Review of Economics of the Household* 14: 27-51. FP 7 Project Families and Societies.

¹⁴ Kommissionens rekommendation *Bryta det sociala arvet – investera i barnens framtid* (2013) <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32013H0112>

¹⁵ Europeiska kommissionen (2015): *Secondary earners and fiscal policies in Europe.*

¹⁶ Se rådets direktiv 2010/18/EU av den 8 mars 2010 om genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraleddighet som ingåtts av BusinessEurope, UEAPME, ECPE och EFS och om upphävande av direktiv 96/34/EG (EUT L 68, 18.3.2010, s. 13), Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (EUT L 204, 26.7.2006, s. 23), rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG) (EGT L 348, 28.11.1992, s. 1), rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS (EGT L 14, 20.1.1998, s. 9) och kommissionens förslag till en översyn av direktiv 92/85/EEG om skydd vid moderskap från 2008 (se ovan).

¹⁷ För ytterligare information, se https://ec.europa.eu/info/strategy/european-semester_en

¹⁸ Redan 1992 lämnade rådet en rekommendation om barnomsorg (92/241/EEG, EGT L 123, 8.5.1992).

med förbättrade och nya rättigheter för både kvinnor och män. Förslaget respekterar till fullo arbetstagares och familjers individuella frihet, och förhindrar inte medlemsstater att ställa högre krav om så önskas. I initiativet ingår också förslag om nya åtgärder för att förbättra tillämpningen av direktivet om mammaledighet samtidigt som de rättigheter som beviljas genom dess bestämmelser bevaras intakta.

Kommissionen föreslår andra åtgärder än lagstiftning för att komma till rätta med bristen på tillräcklig eller lämplig omsorg, och för att motverka de negativa ekonomiska incitamenten för andraförsörjare att arbeta. Kommissionen avser att bistå medlemsstaterna i deras nationella reformarbete och främja attitydförändringar i både näringsliv och samhälle.

Erfarenheterna visar att den rättsliga utvecklingen på nationell nivå vad gäller mamma- och föräldraledighet till stor del drivs av EU:s lagstiftning. På basis av den befintliga lagstiftningen, och samtidigt som bördan för företagen (framför allt de små och medelstora) begränsas, kommer ytterligare rättsliga minimikrav på arrangemang för balans mellan arbete och privatliv bidra till lika konkurrensvillkor för företag och arbetstagare. Endast åtgärder på EU-nivå kan motverka skillnader mellan befintliga nationella rättsliga bestämmelser, säkerställa att medlemsstaterna drar åt samma håll och främja jämställdhet mellan män och kvinnor vad gäller möjligheter på arbetsmarknaden. Mervärdet för EU i att modernisera sin befintliga lagstiftning är att säkerställa ett jämlikt minimiskydd för alla medborgare, män och kvinnor, i hela EU.

Kombinationen av lagstiftning och andra åtgärder utgör en modern politisk ram som

1. ökar kvinnors deltagande på arbetsmarknaden och minska skillnaderna mellan könen, inbegripet löne- och pensionsklyftan mellan kvinnor och män,
2. ger arbetstagare fler möjligheter och mer valfrihet för att hitta en balans mellan förvärvsarbete och omsorgsansvar genom att uppdatera och modernisera den befintliga rättsliga och politiska ramen, med särskild tonvikt på männens roll,
3. stödjer medlemsstaternas moderna familjepolitiska åtgärder, framför allt för att ta itu med demografiska och sociala utmaningar,
4. motverkar brister i omsorgstjänster och avlägsnar ekonomiska hinder för andraförsörjare att arbeta.

Ett omfattande samrådsförfarande och en konsekvensbedömning av ett antal alternativa lagstiftningsåtgärder och andra åtgärder har ingått i förberedelserna till detta initiativ. Kommissionen genomförde ett samråd i två steg med de europeiska arbetsmarknadsparterna under 2015 och 2016¹⁹. Det rådde ingen enighet bland arbetsmarknadens parter om att inleda direkta förhandlingar om de frågor som togs upp under samrådet. Ett offentligt samråd har också genomförts för att inhämta synpunkter från medborgare och andra berörda parter. Rådet

¹⁹ Mellan november 2015 och januari 2016 uppmanades arbetsmarknadens parter först att lämna synpunkter på den möjliga inriktningen på EU:s åtgärder. Ett andra steg genomfördes från juli till september 2016, där arbetsmarknadens parter lämnade sina synpunkter på en rad möjliga åtgärder på EU-nivå.

diskuterade balansen mellan arbete och privatliv i december 2015 och Europaparlamentet antog en rapport om skapandet av arbetsmarknadsförhållanden som är gynnsamma för balansen mellan arbete och privatliv²⁰ och en resolution om den europeiska pelaren för sociala rättigheter²¹.

Framgångsrika resultat är beroende av engagemanget från många parter, däribland nationella, regionala och lokala myndigheter, arbetsmarknadens parter, individuella företag och arbetstagare. I synnerhet dialogen mellan arbetsmarknadens parter är avgörande för att se till att detta initiativ om balans mellan arbete och privatliv utvecklas och genomförs på ett framgångsrikt sätt.

2. PRIORITERADE ÅTGÄRDSOMRÅDEN

Detta initiativ innehåller ett paket av åtgärder som förstärker varandra. Förutom fördelarna för arbetstagare och deras familjer, kommer kombinationen av rättsliga och politiska åtgärder ge stora fördelar för företagen och samhället i stort.

Kommissionens konsekvensbedömning har analyserat de föreslagna åtgärdernas uppskattade kostnader och fördelar för enskilda, företag – särskilt mikroföretag – och samhället i stort under perioden 2015–2055. Analysen visade att kostnaderna för de föreslagna åtgärderna, främst på grund av förlorad produktion, behandling av ansökningar och ersättare, uppstår på kort och medellång sikt, medan paketet i ett längre perspektiv innebär en begränsad kostnad för företagen, som inte torde vara alltför betungande för arbetsgivarna, inbegripet mikroföretag²². Eftersom kombinationen av föreslagna åtgärder bör ha positiva effekter för medlemsstaternas finanspolitiska situation kan de begränsade kostnaderna för företagen kompenseras genom riktade interventioner på nationell nivå för att främja en modern politik för balans mellan arbete och privatliv, samtidigt som företagets konkurrenskraft bibehålls. En högre sysselsättningsgrad kommer också att bidra till att lösa problemet med en åldrande befolkning och bidra till medlemsstaternas finansiella stabilitet.

2.1 BÄTTRE UTFORMNING OCH MER JÄMSTÄLLD ANVÄNDNING AV FAMILJERELATERADE LEDIGHETER OCH FLEXIBLA ARBETSFORMER

EU-lagstiftningen kräver att medlemsstaterna ger rätt till mammaledighet och föräldraledighet. Medlemsstaterna kan införa ytterligare åtgärder för att underlätta balansen mellan arbete och privatliv, öka kvinnors deltagande på arbetsmarknaden och jämställdheten vad gäller omsorgsansvar. Typen av och innehållet i de åtgärder som medlemsstaterna har vidtagit varierar i stor utsträckning.

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

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

²² Konsekvensbedömning (i kommissionens arbetsdokument) som åtföljer meddelandet "A 'New Start' to Support Work-Life Balance for Parents and Caregivers".

EU:s rättsliga ram om jämställdheten mellan män och kvinnor med avseende på möjligheter på arbetsmarknaden, behandlingen på arbetsplatsen och arbetsförhållanden ger inte ett tillräckligt stöd för föräldrar och arbetstagare med omsorgsansvar, och ramens utformning uppmuntrar inte till ett jämställt användande av de tillgängliga förmånerna²³.

I direktivet om föräldraledighet²⁴ föreskrivs en individuell rätt till fyra månaders **föräldraledighet** för varje förälder för att ta hand om ett barn fram tills dess att barnet är åtta år gammalt. En månad går inte att överföra mellan föräldrarna och direktivet föreskriver inte någon obligatorisk ekonomisk ersättning. Detta uppmuntrar framför allt hushållens andraförsörjare (i de flesta fall kvinnor) att ta föräldraledighet och uppmuntrar inte män att göra detsamma i tillräckligt hög grad. Det finns belägg för att en tillräcklig kompensation har en gynnsam effekt på pappors (den andre förälderns) användning av ledigheten²⁵, samt av värdet av möjligheten till flexibel användning (uppdelad eller deltid) och av att göra ledigheten icke överförbar mellan föräldrarna.

Det föreslagna direktivet bibehåller de grundläggande delarna av direktivet om föräldraledighet och de befintliga rättigheterna, däribland längden på ledigheten och den individuella rätten för varje förälder. Betalning i nivå med sjukpenningen och ökad flexibilitet vid uttaget av föräldraledighet införs, bland annat höjs åldern på barnet som en förälder får ta föräldraledigt för från åtta till tolv år. Fyra månader kommer att vara icke överförbara mellan föräldrarna. Det finns för närvarande inga specifika bestämmelser på EU-nivå om rätten till **pappaledighet**²⁶. Införandet av en sådan rätt kan ha märkbar effekt på delningen av omsorgsansvaret mellan kvinnor och män. Att papporna tar del i omsorgen om barnen ger papporna en högre levnadstillfredsställelse samt fysisk och mental hälsa och barnen bättre kognitiva och beteendemässiga färdigheter²⁷. Det är mer sannolikt att pappor som tar pappaledigt efter barnets födelse bidrar till barnets uppfostran och därefter använder sig av sin rätt till föräldraledighet. Det föreslagna direktivet om balans mellan arbete och privatliv inför tio dagars pappaledighet med betalning på sjukpenningnivå.

Bristen på lämplig ledighet för att **ta hand om andra vårdberoende anhöriga** förstärker den ojämlika fördelningen av omsorgsansvaret²⁸. Det finns inga miniminormer på EU-nivå för arbetstagare med vårdberoende anhöriga, förutom en begränsad rätt enligt direktivet om

²³ Se till exempel: 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* (undersökning av DG JUST från december 2012).

²⁴ Rådets direktiv 2010/18/EU.

²⁵ Se till exempel: 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 Förutom bestämmelserna i direktiv 2006/54/EG om skydd mot uppsägning om en sådan ledighet finns i medlemsstaterna.

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

²⁸ Det är svårt för anhängigvårdare i arbetsför ålder att kombinera betalt arbete med omsorgsansvar, och anhängigvårdare väljer därför ofta att dra ned på antalet arbetstimmar eller upphöra med betalt arbete. Omsorgsansvar kan också orsaka utbrändhet och stress. OECD (2011): *Help Wanted? Providing and Paying for Long-Term Care*. OECD Health Policy Studies.

föräldraledighet att ta ledigt på grund av force majeure för brådskande och oförutsedda familjeskäl²⁹. Det föreslagna direktivet inför en sådan individuell rätt till fem dagar per år med betalning på sjukpenningnivå, i syfte att bidra till en bättre möjlighet att kombinera arbete och omsorgsansvar och för att förbättra förmågan att behålla duktiga medarbetare, framför allt kvinnor, på arbetsmarknaden.

Skydd mot uppsägning och mindre förmånlig behandling ges i EU-rätten genom direktivet om mammaledighet³⁰, direktivet om deltidarbete³¹, direktivet om jämställdhet³², direktivet om likabehandling av kvinnor och män som är egenföretagare³³ och direktivet om föräldraledighet. Skyddet har förstärkts genom domstolens rättspraxis. Mindre förmånlig behandling av kvinnor när de blir gravida eller för män och kvinnor vid uttag av ledighet rapporteras fortfarande från många medlemsstater³⁴. Det är därför nödvändigt att bättre informera arbetstagare och stödja dem för att se till att de verkligen kan utöva sina rättigheter på nationell nivå³⁵.

Tillgång till **flexibla arbetsformer** kan förhindra att arbetstagare tar arbeten under sin fulla professionella potential och förmåga, eller helt lämnar arbetsmarknaden när de tar på sig omsorgsansvar³⁶. Trots utvecklingen av nya sätt att arbeta och ny teknik har majoriteten av arbetstagare i Europa fortfarande fasta arbetstider och använder sig inte fullt ut av flexibla arbetsformer som distansarbete, flextider eller deltidarbete. Det föreslagna direktivet kompletterar den befintliga EU-rätten i direktiven om föräldraledighet och deltidarbete genom att införa en rätt för arbetstagare med barn eller andra vårdberoende anhöriga att begära flexibla arbetsformer. Detta kan i betydande utsträckning förbättra arbetstagarnas balans mellan arbete och privatliv och ha en gynnsam effekt på kvinnors deltagande på arbetsmarknaden³⁷.

²⁹ Artikel 7 i direktiv 2010/18/EU som fastställer regler om frånvaro från arbetet på grund av force majeure.

³⁰ Rådets direktiv 92/85/EEG.

³¹ Rådets direktiv 97/81/EG

³² Direktiv 2006/54/EG.

³³ Direktiv 2010/41/EU.

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

³⁵ Kommissionen kommer framför allt att stödja genomförandet av det befintliga direktivet om mammaledighet (direktiv 92/85/EEG).

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

³⁷ För att främja balansen mellan arbete och privatliv är det viktigt att flexibiliteten är arbetstagarvänlig, dvs. att arbetstagarna kan behålla kontrollen över vissa aspekter av sysselsättningen, som t.ex. arbetstiden. Se till exempel: 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>

Kommissionen kommer att göra följande:

LAGSTIFTNING

- Föreslå ett direktiv som förbättrar balansen mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och som bevarar och utvecklar de befintliga rättigheterna enligt framför allt direktivet om föräldraledighet. Följande nya rättigheter föreslås:
 - Möjligheten till flexibel användning (utspridd och deltid) av rätten till fyra månaders föräldraledighet med ersättning i nivå med sjukpenningen. De fyra månaderna kan tas ut fram tills barnet fyller 12 år och kan inte överföras mellan föräldrarna.
 - En rätt till tio arbetsdagers pappaledighet vid barnets födelse, med ersättning i nivå med sjukpenningen.
 - En rätt till fem dagars ledighet per år och arbetstagare med ersättning i nivå med sjukpenningen för att vårda svårt sjuka eller vårdberoende anhöriga.
 - En rätt att begära flexibla arbetsformer för föräldrar till barn upp till 12 år och arbetstagare med omsorgsansvar.

ANDRA ÅTGÄRDER ÄN LAGSTIFTNING

1. **Fortsätta övervakningen av införlivandet av EU-lagstiftningen** och inleda eller fortsätta överträdelseförfaranden när så är nödvändigt. Säkerställa ett bättre genomförande av lagstiftning och **främja efterlevnaden**, framför allt genom
 - finansiellt stöd inom programmet Rättigheter, jämlikhet och medborgarskap till (trans)nationella projekt som syftar till ett bättre genomförande av EU-lagstiftningen om balans mellan arbete och privatliv, bland annat informationskampanjer,
 - en särskild **undersökning** om genomförandet av skydd mot uppsägning och mindre gynnsam behandling, utförd av det europeiska nätverket av juridiska experter på området för jämställdhet för att bedöma situationen i medlemsstaterna,
 - ett seminarium i samarbete med det europeiska nätverket för likabehandlingsorgan (**Equinet**) om **kapacitetsuppbyggande åtgärder** för likabehandlingsorgan och andra tillsynsorgan på arbetsmarknaden (nätverket av yrkesinspektioner) i medlemsstaterna, med fokus på skydd mot uppsägning.
2. **Fortsätta övervaka utformningen och jämställd användning av familjerelaterade ledigheter och flexibla arbetsformer** som en del av den europeiska planeringsterminen och i den årliga rapporten om jämställdhet.
3. **Förbättra Eurostats insamling av uppgifter på EU-nivå** om kvinnors och mäns användning av familjerelaterade ledigheter och flexibla arbetsformer, i samarbete med berörda kommittéer (kommittén för socialt skydd, sysselsättningskommittén)

och Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE).

4. Tillhandahålla finansiering för att

- inom programmet för sysselsättning och social innovation **finansiera pilotprojekt** riktade till arbetsgivare för att utveckla **innovativa arbetsformer** som familjeledigheter och flexibla arbetsformer (med befintliga resurser),
- säkerställa, tillsammans med medlemsstaterna, att **Europeiska socialfonden och de andra struktur- och investeringsfonderna** i tillräcklig utsträckning stödjer **åtgärder för balans mellan arbete och privatliv**.

5. Utbyte av bästa praxis med arbetsmarknadens parter och medlemsstaterna genom seminarium i programmet för ömsesidigt lärande om

- jämställd användning av familjeledigheter och flexibla arbetsformer,
- initiativ som märkning och certifiering för arbetsgivare med goda strategier för balans mellan arbete och privatliv,
- smidiga övergångar mellan ledigheter och sysselsättning (t.ex. genom tillgång till utrymmen för amning på arbetsplatsen),
- inkludering av perioder av familjerelaterade ledigheter i pensionssystemet.

2.2 FÖRBÄTTRAD TILLGÅNG, KVALITET OCH EKONOMISK ÖVERKOMLIGHET PÅ BARNOMSORG OCH LÅNGVARIG VÅRD OCH OMSORG

I 25 medlemsstater är efterfrågan på barnomsorg högre än tillgången, särskilt när det gäller barn under 3 år³⁸. Bristen på formell omsorg för barn och andra beroende anhängiga kan leda till att arbetstagare med familj, särskilt kvinnor, minskar sin arbetstid eller lämnar arbetsmarknaden. Även om EU år 2002 fastställde Barcelonamålen för att förbättra tillgången på formell barnomsorg till senast år 2010³⁹, har en majoritet av medlemsstaterna ännu inte uppfyllt dem. Genomsnittet i EU är 3 procentenheter under målet 33 % för barn i åldern 0-3 år, och 7 procentenheter under målet 90 % för barn från 3 år upp till skolåldern⁴⁰.

På många ställen begränsas rätten till förskoleverksamhet och barnomsorg till en deltidsp plats. Skolschemat och loven är ofta oförenliga med föräldrarnas heltidsarbete⁴¹.

³⁸ Eurydice (2014): *Policy Brief Early Childhood Education and Care*.

³⁹ Slutsatser, Europeiska rådet i Barcelona, mars 2002: http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/71025.pdf

⁴⁰ Några riktmärken på EU-nivå existerar inte för fritidsverksamhet eller för långvarig vård och omsorg.

⁴¹ Detta illustrerar betydelsen av fritidsverksamhet. En sådan omsorg erbjuder en rad olika aktiviteter för barnen i förskolor och grundskolor före, under (lunch) och efter skoltid, samt under skolloven. En kartläggning av utbudet på fritidsverksamhet är svår att genomföra, men variationen i fritidsverksamheten förefaller vara relativt stor, delvis på grund av skillnaderna i utbildningssystemen. Utvecklingen av mer

Att öka tillgången på förskoleverksamhet och barnomsorg, fritidsverksamhet och långvarig vård och omsorg (inklusive hemtjänst) för vårdberoende anhöriga skulle skapa mer möjligheter för kvinnor att skaffa eller behålla ett förvärvsarbete, bidra positivt till barnens utveckling och bidra till att risken för fattigdom och social utestängning för barn minskar⁴². Att investera i förskoleverksamhet och barnomsorg av hög kvalitet anses också vara en effektiv social investering för att motverka ojämlikhet och de problem som mindre gynnade barn möter⁴³. Investeringar i omsorgssektorn har också stor potential att skapa jobb⁴⁴. På samma sätt kan utbyggnaden av långvarig vård och omsorg, förutom dess effekter på sysselsättningen, ha positiva effekter på välbefinnandet och hälsan hos anhängvårdarna och deras vårdberoende anhöriga, och minska den fysiska och psykologiska bördan av äldreomsorg som blir större med en åldrande befolkning⁴⁵.

För att göra det möjligt för föräldrar att delta i arbetslivet måste antalet tillgängliga omsorgsplatser men också deras kvalitet, tillgänglighet och ekonomiska överkomlighet (otillräcklig kapacitet, regionala skillnader, avstånd, öppettider, intagskriterier) tas i beaktande. Barnomsorgen bör integreras med annan social omsorg⁴⁶, såsom hälsovård och arbetsmarknadstjänster, för att bättre nå ut till mindre gynnade familjer och barn⁴⁷.

Jämställdhet, inbegripet möjligheten att förena arbete och familjeliv, och förbättrad tillgång till sociala tjänster av hög kvalitet är en investeringsprioritering för Europeiska socialfonden (ESF)⁴⁸. ESF tillhandahåller tillsammans med Europeiska regionala utvecklingsfonden (Eruf)⁴⁹ och Europeiska fonden för strategiska investeringar (Efsi)⁵⁰ möjligheter för medlemsstaterna att förbättra sin infrastruktur för barnomsorg och social omsorg och att arbeta på flera olika nivåer. Dessa fonder bör utnyttjas för att stödja tillhandahållandet av tillgänglig och överkomlig formell omsorg av hög kvalitet. Dessutom ger Europeiska

harmoniserade uppgifter om fritidsverksamhet kan vara av stor hjälp för att följa och bedöma tillgången på denna omsorg.

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

⁴² Uppskattningsvis 26,9 % av barnen i EU-28 löpte 2015 risk att hamna i fattigdom och social utestängning. Eurostat (2017)http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Children_at_risk_of_poverty_or_social_exclusion

⁴³ Kommissionens rekommendation *Bryta det sociala arvet – investera i barnens framtid* (2013)<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32013H0112>

⁴⁴ International Trade Union Confederation (2016): *Investing in the Care Economy*. <https://www.ituc-csi.org/investing-in-the-care-economy-a>

⁴⁵ European Social Policy Network (2016): *Work-life balance measures for persons of working age with dependent relatives in Europe – Synthesis report*.

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*. http://www.oecd.org/els/family/Who_uses_childcare-Backgrounder_inequalities_formal_ECEC.pdf

⁴⁷ För att tillhandahålla information till föräldrar om fördelarna för barnens utveckling med förskoleverksamhet och barnomsorg av hög kvalitet behövs också kognitiva färdigheter och hälsa.

⁴⁸ 1,5 miljarder euro har anslagits för investeringsprioriteringen ”jämställdhet” som är bredare än balansen mellan arbete och privatliv.

⁴⁹ Eruf ger 1,3 miljarder euro i stöd till investeringar i infrastruktur för förskoleverksamhet och barnomsorg under programperioden 2014–2020.

⁵⁰ Efsi hjälper till att finansiera infrastruktur och innovationsprojekt samt små och medelstora företag. Privata omsorgstjänster kan få finansiering i den senare kategorin.

jordbruksfonden för landsbygdsutveckling (EJFLU)⁵¹ och Europeiska havs- och fiskerifonden (EHFF)⁵² tillgång till grundläggande tjänster och kan utnyttjas ytterligare.

Den europeiska planeringsterminen är ett centralt instrument för EU att ta itu med de ekonomiska problem som Europa står inför, däribland omsorgstjänster som underlättar sysselsättning och är tillgängliga för föräldrar och andra som behöver ta hand om vårdberoende anhöriga. Denna politiska dialog är viktig i sig men utgör också ett underlag för vägledning av EU-finansiering.

Kommissionen kommer att göra följande:

ANDRA ÅTGÄRDER ÄN LAGSTIFTNING

6. Vägledning och övervakning:

- Fortsätta med att ge medlemsstaterna **vägledning om tillgänglig omsorg som gynnar sysselsättningen** och övervaka tillhandahållandet av sådan, inom den europeiska planeringsterminen och den årliga rapporten om jämställdhet.
- Fortsätta att stödja medlemsstaterna när det gäller förskoleverksamhet och barnomsorg samt öka insatserna för att göra det lättare att lära av varandra och se vad som fungerar bäst.

7. Mål och uppgiftsinsamling:

- Revidera det befintliga 2020-utbildningsmålet om förskoleverksamhet och barnomsorg.
- **Förbättra uppgiftsinsamlingen på EU-nivå** om tillgång, ekonomisk överkomlighet och kvalitet på omsorgen, särskilt formell långvarig vård och omsorg och fritidsverksamhet, i syfte att undersöka möjligheten att utveckla riktmärken på EU-nivå.

8. Tillhandahålla finansiering:

- Utveckla ett skräddarsytt tillvägagångssätt tillsammans med medlemsstaterna för att uppmuntra användningen av **Efsi** för att finansiera social infrastruktur, framför allt barnomsorg och långvarig vård och omsorg, inklusive genom **offentlig-privata partnerskap**.
- Fortsätta att **utveckla tillhandahållandet av tillgänglig och överkomlig barnomsorg, fritidsverksamhet och långvarig vård och omsorg av hög kvalitet**, inklusive genom användning av **stöd** från ESF och Eruf. **Be medlemsstaterna att se över programmen för de europeiska struktur- och investeringsfonderna**⁵³ mot bakgrund av de landsspecifika rekommendationerna

⁵¹ EJFLU kan stödja investeringar i grundläggande tjänster, däribland anläggningar för barnomsorg och äldreomsorg.

⁵² Omsorgstjänster kan även stödjas av EHFF genom lokala utvecklingsåtgärder.

⁵³ Bland struktur- och investeringsfonderna ingår ESF, Eruf, EJFLU, EHFF och Sammanhållningsfonden.

och om medel riktade mot de problem som identifierats inom den europeiska planeringsterminen saknas.

- Undersöka vilka möjligheter som finns för att behandla dessa problem i utarbetandet av **EU:s finansieringsprogram för tiden efter 2020**, i synnerhet på grundval av erfarenheter från förberedande åtgärder på detta område

2.3 MOTVERKA EKONOMISKA HINDER FÖR FÖRÄLDRAR OCH ANHÖRIGVÅRDARE ATT ARBETA

Medlemsstaternas skatte- och bidragssystem varierar i fråga om de finansiella incitamenten eller hindren för andraförsörjare att börja yrkesarbete eller arbeta fler timmar, exempelvis genom sambeskattning, överförbara skattekrediter eller skatteavdrag för hushåll med endast en försörjare. I hela EU står kvinnor för den stora majoriteten av andraförsörjare (eller är de som tjänar minst i paret). Endast en liten minoritet av länder medger betydande avdrag för kostnader för barnomsorg via skattekrediter eller andra former⁵⁴. Bland andraförsörjare är det kvinnor med små barn som löper högst risk att utestängas från arbetsmarknaden⁵⁵.

Detta initiativ hjälper medlemsstaterna att avlägsna ekonomiska hinder för kvinnors deltagande och framgångar på arbetsmarknaden.

Kommissionen kommer att göra följande:

ANDRA ÅTGÄRDER ÄN LAGSTIFTNING

9. Vägledning och övervakning:

- Fortsätta att **identifiera landsspecifika hinder** som uppstår genom skatte- och bidragssystemen och övervaka framgången med att avlägsna dem, i synnerhet genom samordningen av EU:s ekonomiska politik inom den europeiska planeringsterminen samt ge **vägledning i lämplig form**.
- **Utbyte av bästa praxis** med arbetsmarknadens parter och medlemsstaterna genom ett seminarium i programmet för ömsesidigt lärande om att avlägsna ekonomiska hinder som avskräcker andraförsörjare från att arbeta (mer).

10. Förbättra uppgiftsinsamlingen på EU-nivå om ekonomiska hinder för andraförsörjare; utveckla och använda riktmärken på EU-nivå för hinder för andraförsörjare att arbeta som skapas av skatte- och bidragssystemen, särskilt inom ramen för den europeiska planeringsterminen.

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

⁵⁵ Europeiska kommissionen (2015): *Secondary earners and fiscal policies in Europe*. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/150511_secondary_earners_en.pdf

3. SLUTSATSER – DET FORTSATTA ARBETET

2000-talets europeiska livsstil bör möjliggöra en bra balans mellan arbete och familjeansvar, och ge lika möjligheter för kvinnor och män på arbetsplatsen och hemma. Lagstiftning och politik på EU-nivå och nationell nivå bör hjälpa arbetstagare att förena arbete och familj, hjälpa företagen att behålla talangfulla medarbetare, främja flexibilitet för både arbetstagare och arbetsgivare, främja lika möjligheter, skapa ekonomisk tillväxt och gynna samhället i stort, däribland barn och de som är beroende av familjeomsorg.

Genom en bred uppsättning av kompletterande lagstiftningsåtgärder och icke lagstiftningsåtgärder försöker detta långtgående paket att modernisera utformningen av balansen mellan arbete och privatliv och genomföra åtgärder som förbättrar det dagliga livet för många föräldrar och anhängvårdare.

Ett av de centrala målen för detta initiativ är att utöka det befintliga systemet för föräldraledighet, genom att underlätta kvinnors och mäns uttag av ledighet genom nya åtgärder för ersättning, flexibilitet och icke-överförbarhet. Införandet av ledighet för anhängvårdare och pappaledighet kommer dessutom att hjälpa arbetstagare att skapa balans mellan yrkesliv och privatliv. Användningen av flexibla arbetsformer främjas också och icke-lagstiftningsåtgärder tillhandahåller fler och bättre omsorgstjänster, som en av de centrala delarna av detta initiativ om balans mellan arbete och privatliv. För att underbygga dessa åtgärder kommer finansiella instrument att mobiliseras och befintliga resurser i EU-budgeten kommer där så är lämpligt att styras om till investeringsprioriteringar som bidrar till genomförandet av detta initiativ.

Kommissionen vill också öka den politiska medvetenheten om betydelsen av åtgärder för balans mellan arbete och privatliv för sysselsättningen och tillväxten i Europa och kommer att fortsätta arbeta tillsammans med medlemsstaterna för att utforma den bästa politiken för balans mellan arbete och privatliv inom varje nationell kontext. Kommissionen kommer att nära följa politiken för balans mellan arbete och privatliv i medlemsstaterna. Regelbunden översyn av ett antal indikatorer för balansen mellan arbete och privatliv kommer att ge återkoppling och underlag vid utarbetandet av den europeiska planeringsterminen och jämställdhetspolitiken på EU-nivå och nationell nivå.

För att detta initiativ ska bli framgångsrikt behövs ett gemensamt engagemang. Kommissionen uppmanar Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén att ge sitt stöd till detta meddelande och aktivt bidra till dess genomförande, i nära samarbete med arbetsmarknadens parter och andra berörda parter på europeisk, nationell och lokal nivå. Medlagstiftarna uppmanas att nå en snabb överenskommelse om de lagstiftningsåtgärder som föreslås i paketet. Kommissionen uppmanar medlemsstaterna, arbetsmarknadens parter och alla berörda aktörer att intensifiera sina ansträngningar för att skapa en bättre balans mellan arbete och privatliv och skapa förutsättningar för ett större välbefinnande i vårt gemensamma europeiska samhälle.