



Europeiska
unionens råd

Bryssel den 28 april 2017
(OR. en)

**Interinstitutionellt ärende:
2017/0085 (COD)**

**8633/17
ADD 3**

**EMPL 219
SOC 293
GENDER 12
SAN 166
CODEC 681**

FÖLJENOT

från: Jordi AYET PUIGARNAU, direktör, för Europeiska kommissionens
generalsekreterare

inkom den: 27 april 2017

till: Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, generalsekreterare för Europeiska
unionens råd

Komm. dok. nr: SWD(2017) 203 final

Ärende: ARBETSDOKUMENT FRÅN KOMMISSIONENS AVDELNINGAR
SAMMANFATTNING AV KONSEKVENSBEDÖMNINGEN Följedokument
till Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om balans mellan
arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande
av rådets direktiv 2010/18/EU

För delegationerna bifogas dokument – SWD(2017) 203 final.

Bilaga: SWD(2017) 203 final



Bryssel den 26.4.2017
SWD(2017) 203 final

ARBETSDOKUMENT FRÅN KOMMISSIONENS AVDELNINGAR

SAMMANFATTNING AV KONSEKVENSBEDÖMNINGEN

Följedokument till

Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv

**om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om
upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU**

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

Sammanfattning
Konsekvensbedömning som åtföljer dokumentet ”Ett initiativ för balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare”
A. Behov av åtgärder
Varför? Vilket problem behöver åtgärdas?
<p>Som beskrevs i färdplanen till det här initiativet¹ är det problem som behöver åtgärdas att kvinnor är underrepresenterade på arbetsmarknaden, särskilt på grund av att ansvar för familjeomsorg och arbete inte delas lika mellan föräldrar med barn eller mellan par med en anhörig i behov av vård. Sysselsättningsklyftan mellan könen (20–64 år) uppgick 2015 till 11,6 procentenheter i EU. Syftet med det här initiativet är att söka en lösning på problemet med kvinnors underrepresentation på arbetsmarknaden genom att ta itu med en av de främsta orsakerna, nämligen den ojämlika fördelningen av vårdansvar mellan män och kvinnor. Klyftorna mellan könen på arbetsmarknaden är störst för föräldrar och personer med annat omsorgsansvar. Sysselsättningsklyftan mellan könen har visat sig öka avsevärt när man har fått barn. År 2015 var sysselsättningsgraden för kvinnor med ett barn under 6 år 8,8 procentenheter lägre än för kvinnor utan små barn, och i många länder är den här skillnaden över 30 procentenheter². Kvinnor är också mer benägna än män att ta på sig uppgiften som anhörigvårdare för äldre och vårdbehövande anhöriga³. Ett skäl till detta är otillräcklig politik för balans mellan arbete och privatliv. Kvinnornas situation på arbetsmarknaden har visat sig förvärras av otillräckliga möjligheter att ta ledigt för vård av barn/anhörig, ledighetsystemets utformning som hindrar en bättre uppdelning av vårdansvaret mellan kvinnor och män, begränsade möjligheter att utnyttja flexibla arbetsformer och otillräckliga formella omsorgstjänster. Ekonomiska hinder (t.ex. negativa incitament för den andra försörjaren i ett hushåll, vilket oftast drabbar kvinnor) kan ytterligare förstärka en ojämlik fördelning av omsorgsansvaret mellan kvinnor och män och fungera som en förstärkande faktor för klyftan mellan könen när det gäller sysselsättning.</p>
Vad förväntas initiativet leda till?
<p>Det allmänna målet för detta initiativ är att komma till rätta med kvinnornas underrepresentation på arbetsmarknaden och främja jämställdhet mellan könen vad gäller möjligheter på arbetsmarknaden, genom att modernisera EU:s nuvarande rättsliga och politiska ram och anpassa den till dagens arbetsmarknad. Detta kommer att göra det möjligt för föräldrar med barn eller arbetstagare med vårdbehövande släktingar att få bättre balans mellan omsorgsansvar och arbete⁴. De specifika målen för detta initiativ har därför definierats på följande sätt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Förbättra möjligheterna till balans mellan arbete och privatliv – såsom ledigheter och flexibla arbetsformer. • Öka mäns utnyttjande av familjerelaterad ledighet och flexibla arbetsformer.

¹ Europeiska kommissionen (2015), Färdplan: *A new start to address the challenges of work-life balance faced by working families*

² Skillnaderna mellan könen när det gäller sysselsättning är 24,7 procentenheter bland personer med ett barn under 6 år, 25,6 procentenheter bland dem med två barn (varav den yngsta är under 6 år) och 35,4 procentenheter för dem med tre barn eller fler.

³ Se exempelvis Europeiska kommissionen (2013) *Long term care in ageing societies*; Eurofound (2016), *The Gender Employment Gap: Challenges and Solutions*

⁴ Artikel 153.1 i EUF-fördraget: Jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden och lika behandling av kvinnor och män på arbetsplatsen.

Det bör noteras att vissa aspekter av problemet som ska behandlas inte omfattas av denna konsekvensbedömning. När det gäller tillgången till formella omsorgstjänster och negativa ekonomiska incitament beror det på EU:s begränsade befogenheter på dessa områden. Med tanke på det stora inflytande som dessa faktorer har på problemet, skulle initiativet kunna föreskriva åtgärder för att förbättra de nuvarande insatserna på dessa områden, särskilt vad gäller övervakningen av medlemsstaternas politik inom ramen för den europeiska planeringsterminen och användningen av EU-medel för formella omsorgstjänster.

Vad är mervärdet med åtgärder på EU-nivå?

EU:s åtgärd har ett stort mervärde när det gäller att ta itu med de utmaningar som anges i problembeskrivningen.

För det första visar den nuvarande situationen att EU:s åtgärd har stort inflytande på medlemsstaternas rättsliga ramar. Inom det politikområde som detta initiativ omfattar är det först när EU-lagstiftning har införts (dvs. mammaledighet och föräldraledighet) som det finns lagstiftning i alla medlemsstater. När medlemsstaterna har lagstadgade rättigheter kan skillnader mellan medlemsstaterna vad gäller längden på ledigheten och hur generösa villkoren är leda till rättigheter på olika nivåer, ojämnt skydd för EU-medborgare i olika länder och skillnader i hur arbetsmarknaderna fungerar. För det andra visar de prognoser som bygger på tillgänglig information tydligt att det endast är åtgärder på EU-nivå som kan säkerställa att tillräckliga framsteg görs i alla medlemsstater. Arbetsgivare, särskilt små och medelstora företag, kan vara tveksamma till att på egen hand erbjuda större möjligheter till balans mellan arbete och privatliv, med tanke på de kortsiktiga kostnader och administrativa bördor som detta kan leda till⁵. Medlemsstaterna kan vara tveksamma till att genom reglering korrigera sådan underlåtelse på detta område, eftersom det kan ge det egna landets företag nackdelar i konkurrensen med företag från andra medlemsstater. Med hänsyn till att en stor procentandel av EU-företagens handel sker inom EU, skulle åtgärder på EU-nivå kunna mildra dessa farhågor och skapa likvärdiga förutsättningar, samtidigt som hänsyn tas till behovet att undvika ytterligare bördor för företag, särskilt små och medelstora, och att se till att alla medlemsstater strävar i samma riktning. För det tredje skulle åtgärder på EU-nivå kunna mildra tendenserna i vissa medlemsstater att dra in på bestämmelserna om balans mellan arbete och privatliv. Till följd av den senaste tidens kris skiljer sig de politiska prioriteringarna åt mellan medlemsstaterna, och de nationella myndigheterna ägnar sin uppmärksamhet åt andra frågor, särskilt sådana som förväntas ge fördelar på kort sikt. Slutligen finns det en tydlig övergripande europeisk dimension i frågor som rör balans mellan arbete och privatliv och kvinnors underrepresentation på arbetsmarknaden. Kvinnornas låga deltagande på arbetsmarknaden hindrar EU:s strävan att uppnå jämställdhet, bekämpa fattigdom och främja sysselsättning och tillväxt.

B. Lösningar

Vilka alternativ, både lagstiftning och andra åtgärder, har övervägts? Finns det ett rekommenderat alternativ? Varför?

En rad lagstiftningsåtgärder och andra åtgärder har beaktats på följande områden: mammaledighet, pappaledighet, föräldraledighet, ledighet för vård av anhörig och flexibla arbetsformer.

Efter en bedömning av varje alternativs ändamålsenlighet, effektivitet och samstämmighet har en rekommenderad kombination av alternativ fastställts. Den rekommenderade kombinationen omfattar

⁵ OECD (2007) *Babies and Bosses*.

följande:

- **Mammaledighet:** Andra åtgärder än lagstiftning för att förbättra genomförandet av den nuvarande lagstiftningen om skydd mot uppsägning, öka medvetenheten om uppsägning av gravida kvinnor och ge politisk vägledning för att underlätta övergången mellan mammaledighet och sysselsättning (inklusive amning och raster).
- **Pappaledighet:** Införande av en individuell rättighet på 10 arbetsdagar, på minst sjukpenningnivå.
- **Föräldraledighet:** Individuella överlåtbara rättigheter på 4 månader på minst sjukpenningnivå som kan tas ut för varje barn upp till 12 års ålder. Rätt till flexibelt uttag (deltid, utspritt).
- **Ledighet för vård av anhörig:** Införande av en individuell rättighet på 5 arbetsdagar på minst sjukpenningnivå.
- **Flexibla arbetsformer:** Rätt för föräldrar med barn upp till 12 år och anhörigvårdare att begära flexibla arbetstider, flexibelt arbetsschema eller flexibel arbetsplats under en viss tid. Arbetsgivaren är inte skyldig att bevilja den begärda ändringen.

Vem stöder vilket alternativ?

Fackföreningarna har uttryckt sin önskan om en lagstiftning på EU-nivå om pappaledighet och ledighet för vård av anhörig, längre mammaledighet med högre ersättning och bättre skydd mot uppsägning, rätt att begära flexibla arbetsformer, ändring av direktivet om föräldraledighet för att förlänga föräldraledigheten och öka antalet icke-överlåtbara dagar och införa lön för den. Arbetsgivarorganisationerna är inte för fler lagstiftningsåtgärder från EU:s sida. Europaparlamentet har efterlyst en förlängning av varaktigheten för föräldraledighet och införande av lön, liksom att införa pappaledighet och ledighet för vård av anhörig. Många andra berörda parter har också efterlyst fler lagstiftningsåtgärder och andra typer av åtgärder på EU-nivå på området balans mellan arbete och privatliv.

C. De rekommenderade alternativens konsekvenser

Vad är nyttan med det rekommenderade alternativet (om sådant alternativ finns, annars anges för huvudsakliga alternativ)?

Den uppskattade nyttan av den rekommenderade kombinationen av alternativ kan sammanfattas enligt följande:

- **Enskilda personer:** Bestämmelserna om ledighet och flexibla arbetsformer bör ha en positiv inverkan på föräldrars och anhörigvårdares balans mellan arbete och privatliv och på deras välbefinnande, på fördelningen av omsorgsansvaret mellan kvinnor och män och på kvinnors deltagande på arbetsmarknaden. De bör också leda till en minskning av risken för fattigdom bland kvinnor och barn.
- **Företag:** Genom att öka kvinnors sysselsättning skulle kombinationen av alternativ ge arbetsgivarna tillgång till ett större utbud av utbildade och kunniga arbetstagare och genom att balansen mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare ökar skulle arbetskraftens produktivitet öka. Bestämmelser om ledighet och flexibla arbetsformer kommer att leda till en minskning av ersättningskostnaderna (med 100 miljarder euro) och av frånvaron från arbetet (som kommer att leda till en vinst på 23 miljarder euro) år 2015–2055 (nettonuvärde).
- **Nationella myndigheter och socialförsäkring:** Kombinationen av alternativ skulle leda till en minskning av utbetalningen av arbetslöshetsförmåner (+ 18 miljarder euro), en ökning av skatteintäkterna (+ 381 miljarder euro) och en minskning av utgifterna för hälso- och sjukvård (med 2 miljarder euro) år 2015–2055 (nettonuvärde).

- Distansarbete som en del av bestämmelsen om flexibla arbetsformer skulle också kunna ha en positiv inverkan på miljön.
- Kombinationen av alternativ förväntas också ha en positiv inverkan på BNP (838,8 miljarder euro i nettonuvärde 2015–2055), sysselsättningen (> 1,5 miljarder euro till 2050), arbetskraften (> 1,4 miljarder euro 2050) och realinkomsterna (120 miljarder euro 2050).

Vad är kostnaderna för de rekommenderade alternativen (om sådant alternativ finns, annars anges för huvudsakliga alternativ)?

För perioden 2015–2055 kan de uppskattade kostnaderna (nettonuvärde) av den rekommenderade kombinationen av alternativ sammanfattas enligt följande:

- Företag: Kombinationen av alternativ kommer att innebära anpassningskostnader (3 miljarder euro), administrativa kostnader (109 miljarder euro), kostnader för utbetalningar (27 miljarder euro), rekryteringskostnader (7 miljarder euro) och kostnader på grund av produktionsförluster (144 miljarder euro).
- Nationella myndigheter och socialförsäkring: Förväntade kostnader beror huvudsakligen på utbetalningar (14 miljarder euro för nationella myndigheter och 41 miljarder euro för socialförsäkring) och administrativa kostnader (1 miljoner euro för nationella myndigheter och 258 miljoner euro för socialförsäkring).
- Bedömningen pekar inte på någon direkt negativ inverkan på enskilda personer, makroekonomiska siffror eller på miljön.

Hur påverkas företagen, särskilt små och medelstora företag och mikroföretag?

Inga särskilda undantag övervägs för små och medelstora företag. Den totala kostnaden för mikroföretag utgör en liten del av företagets totala omsättning (under 1 % av omsättningen i de flesta länder och under 3 % i alla länder) och mycket nära kostnadsnivån i referensscenariot. Alternativen kommer därför inte påverka små och medelstora företag på något oproportionerligt sätt.

Påverkas medlemsstaternas budgetar och förvaltningar i betydande grad?

Som anges ovan kommer en del alternativ att få större konsekvenser för nationella budgetar och förvaltningar än andra. De rekommenderade alternativen för pappaledighet och föräldraledighet kommer att medföra vissa kostnader för staten på grund av utbetalningar och administrativa kostnader vid handläggning av ansökningar. Dessa alternativ ger dock också positiva effekter på kvinnors sysselsättning och en ökning av skatteintäkter, realinkomster, konsumtion och BNP. De rekommenderade alternativen för ledighet för vård av anhörig och flexibla arbetsformer uppskattas ha fördelar för nationella myndigheter.

Uppstår andra betydande konsekvenser?

Alla alternativ skulle underlätta utövandet av de rättigheter som erkänns i artikel 33 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, där det uttryckligen hänvisas till möjligheterna att förena familjeliv och yrkesliv.

D. Uppföljning

När kommer åtgärderna att ses över?

Kommissionen ska granska och utvärdera genomförandet och effekterna av förslagen till lagstiftning fem år efter sista dagen för införlivande och utarbeta en genomföranderapport. Kommissionen kommer också regelbundet att fortsätta att övervaka kvinnors sysselsättning och medlemsstaternas föreskrifter för balansen mellan arbete och privatliv, bland annat inom ramen för den europeiska planeringsterminen.