



Vijeće
Europske unije

Bruxelles, 28. travnja 2017.
(OR. en)

**Međuinstitucijski predmet:
2017/0085 (COD)**

8633/17
ADD 3

EMPL 219
SOC 293
GENDER 12
SAN 166
CODEC 681

POP RATNA BILJEŠKA

Od:	Glavni tajnik Europske komisije, potpisao g. Jordi AYET PUIGARNAU, direktor
Datum primitka:	27. travnja 2017.
Za:	g. Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, glavni tajnik Vijeća Europske unije
Br. dok. Kom.:	SWD(2017) 203 final
Predmet:	RADNI DOKUMENT SLUŽBI KOMISIJE SAŽETAK PROCJENE UČINKA Priložen dokumentu Prijedlog Direktive Europskog parlamenta i Vijeća o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i skrbnika i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU

Za delegacije se u prilogu nalazi dokument SWD(2017) 203 final.

Priloženo: SWD(2017) 203 final



Bruxelles, 26.4.2017.
SWD(2017) 203 final

RADNI DOKUMENT SLUŽBI KOMISIJE

SAŽETAK PROCJENE UČINKA

Priložen dokumentu

Prijedlog Direktive Europskog parlamenta i Vijeća

o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i skrbnika i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU

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

Sažetak
Procjena učinka uz dokument „Novi početak za potporu ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i skrbnika”
A. Potreba za djelovanjem
Zašto? O kakvom je problemu riječ?
<p>Kao što je navedeno u planu ove inicijative¹, problem koji treba riješiti je nedovoljna zastupljenost žena među zaposlenima, osobito zbog neujednačene podjele obveza skrbi između roditelja s djecom ili s funkcionalno ovisnim članovima obitelji i poslovnih obveza. Stopa rodno uvjetovanih razlika u zaposlenosti (u dobi od 20 do 64 godine) u EU-u 2015. iznosila je 11,6 postotnih bodova. Ovom se inicijativom nastoji riješiti problem nedovoljne zastupljenosti žena na tržištu rada uklanjanjem jednog od njegovih najvećih uzroka, a to je nejednaka podjela obveza skrbi između žena i muškaraca. Rodno uvjetovane razlike na tržištu rada najizraženije su među roditeljima i drugim osobama koje moraju skrbiti za nekoga. Pokazalo se da se rodno uvjetovane razlike znatno povećavaju nakon rođenja djece. U prosjeku je tijekom 2015. stopa zaposlenosti žena s jednim djetetom mlađim od 6 godina bila 8,8 postotnih bodova niža od stope zaposlenosti žena bez male djece, a u nekoliko zemalja ta razlika je premašila 30 postotnih bodova². Slično tome, žene puno češće preuzimaju ulogu neformalnih skrbnika za starije ili funkcionalno ovisne članove obitelji od muškaraca³. Jedan od glavnih uzroka tog problema su neodgovarajuće politike u području ravnoteže između poslovnog i privatnog života. Pokazalo se da se manja stopa zaposlenosti žena pogoršava zbog nedovoljnih mogućnosti korištenja dopusta za skrb o djeci / funkcionalno ovisnim članovima obitelji, koncepcije dopusta zbog koje se ne mogu bolje podijeliti obveze skrbi između žena i muškaraca, ograničenih mogućnosti korištenja fleksibilnih radnih uvjeta i nedostatnih usluga formalne skrbi. Odvraćajući ekonomski čimbenici (poput onih za osobe koje ostvaruju drugi dohodak u kućanstvu, koji uglavnom pogađaju žene) dodatno mogu povećati neujednačenu podjelu obveza skrbi između žena i muškaraca i biti čimbenik povećanja rodno uvjetovanih razlika u zaposlenosti.</p>
Što se nastoji postići ovom inicijativom?
<p>Opći politički cilj ove inicijative rješavanje je problema nedovoljne zastupljenosti žena na tržištu rada i promicanje ravnopravnosti žena i muškaraca u pogledu mogućnosti na tržištu rada moderniziranjem postojećeg pravnog i političkog okvira EU-a i njegovim prilagođavanjem današnjem tržištu rada. Time će se roditeljima ili radnicima s funkcionalno ovisnim članovima obitelji omogućiti ujednačenja podjela obveza skrbi i poslovnih obveza⁴.</p> <p>Za ovu se inicijativu utvrđuju sljedeći ciljevi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • poboljšati pristup mogućnostima u području ravnoteže između poslovnog i privatnog života – kao što su dopust i fleksibilni radni uvjeti • povećati opseg korištenja dopusta povezanih s obitelji i fleksibilnih radnih uvjeta među muškarcima

¹ Europska komisija (2015.), *Roadmap: A new start to address the challenges of work-life balance faced by working families (Plan: Novi početak za rješavanje problema u ravnoteži između poslovnog i privatnog života s kojima se suočavaju članovi obitelji zaposlenih osoba)*

² Rodno uvjetovane razlike u zaposlenosti iznose 24,7 postotnih bodova kod žena s djecom mlađom od 6 godina, 25,6 postotnih bodova kod onih s dvoje djece (od kojih mlađe ima manje od šest godina) i 35,4 postotna boda kod onih s troje ili više djece.

³ Vidjeti, na primjer, Europska komisija (2013.): *Long term care in ageing societies (Dugotrajna skrb u društvima koja stare)*; Eurofound (2016.) *The Gender Employment Gap: Challenges and Solutions (Rodno uvjetovanje razlike: problemi i rješenja)*

⁴ Članak 153. stavak 1. točka (i) UFEU-a: „jednakosti muškaraca i žena u pogledu mogućnosti na tržištu rada i postupanja na radnom mjestu.”

Trebalo bi napomenuti da ovom procjenom učinka nisu obuhvaćeni svi aspekti problema koje treba riješiti. Kad je riječ o pružanju usluga formalne skrbi i negativnim ekonomskim čimbenicima, ti aspekti nisu obuhvaćeni zbog ograničene nadležnosti EU-a u tim područjima. S obzirom na to da ti čimbenici znatno utječu na problem koji se razmatra, inicijativom bi se mogle predvidjeti mjere za pojačavanje sadašnjih nastojanja u tim područjima, posebno u pogledu praćenja politika država članica u okviru europskog semestra i korištenja sredstava EU-a za pružanje usluga formalne skrbi.

Koja je dodana vrijednost djelovanja na razini EU-a?

Djelovanje EU-a ima veliku dodanu vrijednost za rješavanje poteškoća spomenutih pri utvrđivanju problema.

Prvo, iz trenutačnog se stanja može zaključiti da djelovanje EU-a snažno utječe na pravne okvire država članica. U području politike obuhvaćenom ovom inicijativom zakonodavstvo se donosi u svakoj državi članici EU-a tek kad se donese zakonodavstvo EU-a (npr. u području roditeljskog i očinskog dopusta). Ako u državama članicama postoje zakonska prava, zbog odstupanja među državama članicama u pogledu trajanja i „velikodušnosti” uvjeta mogli bi se stvoriti neujednačena razina prava, nejednaka zaštita građana EU-a u cijelom EU-u i razlike u funkcioniranju tržišta rada. Drugo, predviđanja koja se temelje na raspoloživim informacijama jasno pokazuju da će se samo djelovanjem EU-a osigurati dovoljan napredak u svim državama članicama. Poslodavci, posebno mala i srednja poduzeća, nerado sami proširuju mjere u području ravnoteže između poslovnog i privatnog života s obzirom na kratkoročne troškove i administrativno opterećenje koji mogu nastati zbog takvog proširenja⁵. Države članice nerado ispravljaju propuste pravnim reguliranjem ovog područja jer uočavaju opasnost stavljanja vlastitih poduzeća u nepovoljan položaj u odnosu na poduzeća u drugim državama članicama. S obzirom na to da se znatan postotak trgovine poduzeća u EU-u odvija unutar EU-a, djelovanjem na razini EU-a mogli bi se smanjiti razlozi za zabrinutost u tom pogledu i uspostaviti jednaki uvjeti, uzimajući pritom u obzir potrebu za izbjegavanjem dodatnog opterećenja poduzeća, posebno MSP-ova, i osiguravajući jednak smjer djelovanja svih država članica. Treće, djelovanjem na razini EU-a mogli bi se ublažiti trendovi nekih država članica prema smanjenju propisa koji se odnose na ravnotežu između poslovnog i privatnog života. I zaista, zbog nedavne su se krize politički prioriteti među državama članicama počeli razilaziti te su se u središtu pozornosti nacionalnih tijela našla druga pitanja (posebno prioriteti od kojih se očekuje ostvarenje kratkoročne koristi). Konačno, postoji jasna europska horizontalna dimenzija pitanja povezanih s ravnotežom između poslovnog i privatnog života i nedovoljnom zastupljenošću žena na tržištu rada. Niskom se razinom sudjelovanja žena na tržištu rada sprečava ostvarenje ciljeva EU-a u pogledu rodne ravnopravnosti, borbe protiv siromaštva i potpore zaposlenosti i rastu.

B. Rješenja

Koje su se zakonodavne i nezakonodavne opcije politika razmatrale? Postoji li najpoželjnija opcija? Zašto?

Razmotren je niz nezakonodavnih i zakonodavnih mjera u sljedećim područjima: roditeljski dopust, očinski dopust, roditeljski dopust, dopust za skrbnike i fleksibilni radni uvjeti.

Nakon ocjene djelotvornosti, učinkovitosti i usklađenosti svake opcije, utvrđena je najpoželjnija kombinacija opcija. Najpoželjnija kombinacija uključuje:

- roditeljski dopust: nezakonodavne mjere za olakšavanje izvršenja postojećeg zakonodavstva o zaštiti od otkaza, za upoznavanje javnosti o problemu otpuštanja trudnica i za davanje političkih smjernica kojima bi se olakšalo uspješno prelaženje s roditeljskog dopusta natrag na posao

⁵ OECD (2007.) *Babies and Bosses (Bebe i šefovi)*

(uključujući objekte za dojenje i stanke)

- očinski dopust: uvođenje pojedinačnog prava na deset radnih dana uz plaću koja je barem na razini plaće tijekom bolovanja
- roditeljski dopust: pojedinačno neprenosivo pravo na četiri mjeseca uz plaću koja je barem na razini bolovanja u slučaju bolesti djeteta mlađeg od 12 godina; pravo na fleksibilno korištenje dopusta (uzimanje dopusta u više dijelova ili u obliku nepunog radnog vremena),
- dopust za skrbnike: uvođenje pojedinačnog prava na pet dana godišnje uz plaću koja je barem na razini plaće tijekom bolovanja
- fleksibilni radni uvjeti: pravo roditelja djece mlađe od 12 godina i skrbnika da tijekom utvrđenog razdoblja podnesu zahtjev za fleksibilne radne sate. Poslodavac nije obavezan odobriti tražene promjene.

Tko podržava koju opciju?

Sindikati su izrazili želju za zakonodavstvom na razini EU-a u području očinskog dopusta i dopusta za skrbnike; povećanja trajanja, plaće i zaštite od otkaza tijekom roditeljskog dopusta; prava na podnošenje zahtjeva za fleksibilne radne uvjete i izmjene Direktive o roditeljskom dopustu radi produljenja dopusta i razdoblja neprenosivosti te uvođenja naknade tijekom dopusta.

Organizacije poslodavaca ne podupiru daljnje zakonodavno djelovanje EU-a.

Europski parlament pozvao je na produljenje roditeljskog dopusta i uvođenje plaće te uvođenje očinskog dopusta i dopusta za skrbnike.

I mnogi drugi dionici pozvali su na povećanje broja zakonodavnih i nezakonodavnih mjera EU-a u području ravnoteže između poslovnog i privatnog života.

C. Učinci najpoželjnije opcije

Koje su prednosti najpoželjnije opcije (ako postoji, inače prednosti glavnih opcija)?

Procijenjene koristi najpoželjnije kombinacije opcija sažete su kako slijedi:

– osobe: odredbe o dopustu i fleksibilnim radnim uvjetima trebale bi pozitivno utjecati na ravnotežu između poslovnog i privatnog života roditelja i skrbnika te njihovu dobrobit, na podjelu obveza skrbi između žena i muškaraca i sudjelovanje žena na tržištu rada te bi se njima trebao smanjiti rizik od siromaštva žena i djece.

– poduzeća: povećanjem zaposlenosti žena kombiniranjem opcija poslodavcima bi se omogućilo da iskoriste veći izbor talentiranih kvalificiranih radnika, a povećanjem ravnoteže između poslovnog i privatnog života roditelja i skrbnika povećala bi se produktivnost radne snage. Odredbe o dopustu i fleksibilnim radnim uvjetima utjecat će na smanjenje troškova zamjene (za 100 milijardi EUR) te na izbivanje s posla (čime će biti ostvarena financijska korist od 23 milijarde EUR) u razdoblju 2015. – 2055. (NSV).

– središnje države i socijalna sigurnost: kombinacija opcija prouzročila bi smanjenje isplata naknada za nezaposlenost (+ 18 milijardi EUR), povećanje poreznih prihoda (+ 381 milijarda EUR) i smanjenje troškova zdravstvene zaštite (za 2 milijarde EUR) u razdoblju 2015. – 2055. (NSV).

– mogućnost rada na daljinu u okviru odredbe o fleksibilnim radnim uvjetima mogla bi i pozitivno utjecati na okoliš.

– očekuje se da će kombinacija opcija imati i pozitivan učinak na BDP (838,8 milijardi EUR u razdoblju 2015. – 2055., NSV) i na zaposlenost (>1,5 milijarde EUR 2050.), radnu snagu (>1,4 milijarde EUR 2050.) i na stvarne prihode (120 milijardi EUR-a 2050.).

Koliki su troškovi najpoželjnije opcije (ako postoji, inače troškovi glavnih opcija)?

Tijekom razdoblja 2015. – 2055. procijenjeni troškovi (u NSV-u) kombinacije opcija kojoj se daje

prednost sažete su kako slijedi:

- poduzeća: kombinacija opcija prouzročit će troškove prilagodbe (3 milijarde EUR), administrativne troškove (109 milijardi EUR), troškove naknada (27 milijardi EUR), troškove povezane sa zapošljavanjem (7 milijardi EUR) i troškove izazvane gubitkom proizvodnje (144 milijarde EUR).
- središnja država i socijalna sigurnost: uglavnom se očekuju troškovi povezani s naknadama (14 milijardi EUR za središnje države i 41 milijarda EUR za partnere u socijalnom osiguranju) i administrativnim troškovima (1 milijarda EUR za središnju državu i 258 milijuna EUR za partnere u socijalnom osiguranju).
- iz procjene se ne može utvrditi izravan negativan učinak na pojedince, makroekonomske brojke ili okoliš.

Kako će to utjecati na poduzeća, MSP-ove i mikropoduzeća?

Za MSP-ove nisu predviđena posebna izuzeća. Ukupni troškovi opcija za mikropoduzeća mali su udio ukupnog prometa poduzeća (u većini zemalja manji od 1 %, a u svim zemljama manji od 3 % prometa) te su vrlo blizu razini troškova u osnovnom scenariju. Nijednom se od opcija politika stoga ne utječe nerazmjerno na poslovne rezultate MSP-ova.

Hoće li to bitno utjecati na nacionalne proračune i uprave?

Kao što je gore opisano, neke će opcije više utjecati na nacionalne proračune i uprave od drugih. Zbog naknada i administrativnih troškova obrade zahtjeva najpoželjnije opcije za očinski i roditeljski dopust podrazumijevaju određene troškove za središnje države. Međutim, te će opcije i pozitivno utjecati na zaposlenost žena, povećanje poreznih prihoda, stvarnih prihoda, potrošnje te ukupnog BDP-a. Procjenjuje se da će najpoželjnije opcije dopusta za skrbnike i fleksibilni radni uvjeti donijeti korist središnjim državama.

Hoće li biti drugih važnih učinaka?

Svim bi se opcijama trebalo olakšati ostvarenje prava prepoznatih u članku 33. Povelje o temeljnim pravima Europske unije, u kojem se izričito upućuje na usklađivanje obiteljskog i profesionalnog života.

D. Daljnje mjere

Kad će se ta politika preispitati?

Komisija će za prenošenje preispitati i ocijeniti provedbu i učinak zakonodavnih prijedloga te sastaviti izvješće o provedbi pet godina od isteka roka.

Komisija će također nastaviti redovito pratiti zaposlenost žena te propise država članica koji se odnose na ravnotežu između poslovnog i privatnog života, među ostalim u okviru europskog semestra.