



Az Európai Unió
Tanácsa

Brüsszel, 2017. április 28.
(OR. en)

**Intézményközi referenciaszám:
2017/0085 (COD)**

8633/17
ADD 3

EMPL 219
SOC 293
GENDER 12
SAN 166
CODEC 681

FEDŐLAP

Küldi:	az Európai Bizottság főtitkára részéről Jordi AYET PUIGARNAU igazgató
Az átvétel dátuma:	2017. április 27.
Címzett:	Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, az Európai Unió Tanácsának főtitkára
Biz. dok. sz.:	SWD(2017) 203 final
Tárgy:	BIZOTTSÁGI SZOLGÁLATI MUNKADOKUMENTUM A HATÁSVIZSGÁLAT VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓJA amely a következő dokumentumot kíséri: az Európai Parlament és a Tanács irányelve a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtéséről, valamint a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről

Mellékelten továbbítjuk a delegációknak az SWD(2017) 203 final számú dokumentumot.

Melléklet: SWD(2017) 203 final

Brüsszel, 2017.4.26.
SWD(2017) 203 final

BIZOTTSÁGI SZOLGÁLATI MUNKADOKUMENTUM

A HATÁSVIZSGÁLAT VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓJA

amely a következő dokumentumot kíséri

az Európai Parlament és a Tanács irányelve

**a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúly
megteremtéséről, valamint a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről**

{COM(2017) 253 final}

{SWD(2017) 202 final}

Vezetői összefoglaló

Az „Új kezdet: a munka és magánélet közötti egyensúly támogatása a szülők és a gondozók számára” című dokumentumot kísérő hatásvizsgálat

A. A fellépés szükségessége

Miért? Milyen problémát kell megoldani?

Az e kezdeményezés ütemtervében¹ felvázoltak szerint a **megoldásra váró probléma a nők alulreprezentáltsága a foglalkoztatásban, aminek az oka különösen abban keresendő, hogy a gondozási és szakmai kötelezettségek nem oszlanak meg egyenlően a gyermekeiket nevelő szülők között, illetve az eltartott hozzátartozókkal rendelkezők között.** 2015-ben a nemek közötti foglalkoztatási különbség (a 20–64 évesek körében) 11,6 százalékpontot tett ki az EU-ban. Ennek a kezdeményezésnek az a célja, hogy foglalkozzon a nők munkaerőpiaci alulreprezentáltságának problémájával és annak egyik fő okával: a gondozási feladatok egyenlőtlen megoszlásával a nők és a férfiak között. A nemek közötti különbségek a munkaerőpiacon leginkább a szülők, illetve az egyéb gondozási kötelezettségekkel bíró személyek számára jelentenek nagy problémát. A nemek közötti foglalkoztatási különbség lényegesen megnő a gyermekvállalást követően. 2015-ben az egy 6 éves kor alatti gyermeket nevelő nők körében mért foglalkoztatottsági arány közel 8,8 százalékponttal maradt el a kisgyermek nélküli nők körében mért foglalkoztatottsági aránytól, és ez a különbség számos országban a 30 százalékpontot is meghaladja². Hasonlóképpen, a nők sokkal gyakrabban vállalják az idős vagy eltartott hozzátartozók nem hivatalos gondozójának szerepét, mint a férfiak³. Ennek a problémának az egyik fő oka a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtését célzó nem megfelelő politikákban rejlik. A gyermekek/eltartott hozzátartozók gondozását szolgáló szabadságolási lehetőségek elégtelensége, a szabadságolási rendszer kialakítása, amely akadályozza a gondozási feladatok előnyösebb megosztását a nők és a férfiak között, a rugalmas munkafeltételek kihasználásának korlátozott lehetőségei, valamint az elégtelen formális gondozási szolgáltatások mind bizonyíthatóan súlyosbítják a nők foglalkoztatásával kapcsolatos kihívásokat. A gazdasági fékek (mint például a második keresőket – leginkább a nőket – visszatartó fékek) tovább erősíthetik a gondozási feladatok egyenlőtlen megosztását a nők és a férfiak között, és növelhetik a nemek közötti különbségeket a foglalkoztatásban.

Mi a kezdeményezés várható eredménye?

Ennek a kezdeményezésnek az általános politikai célkitűzése megoldásokat keresni a nők munkaerőpiaci alulreprezentáltságának problémájára, valamint előmozdítani a férfiak és nők munkaerőpiaci esélyegyenlőségét a jelenlegi uniós jogi és politikai keret korszerűsítése és a mai munkaerőpiachoz való igazítása révén. Ez lehetővé teszi majd a gyermekeiket nevelő szülők és az

¹ Európai Bizottság (2015), *Roadmap: A new start to address the challenges of work-life balance faced by working families* (Ütemterv: a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtésével kapcsolatos kihívások kezelésének új kezdete a dolgozó családok vonatkozásában)

² A foglalkoztatás területén fennálló, nemek közötti különbség 24,7 százalékpont az egy 6 éven aluli gyermeket nevelők között, 25,6 százalékpont a két gyermeket nevelők között (a fiatalabb gyermek 6 éven aluli), és 35,4 százalékpont a három vagy annál több gyermeket nevelők között.

³ Lásd például: Európai Bizottság (2013), *Long term care in ageing societies* (Tartós ápolás-gondozás az idősödő társadalomban); EUROFOUND (2016), *The Gender Employment Gap: Challenges and Solutions (A nemek közötti foglalkoztatási szakadék – kihívások és megoldások)*

eltartott hozzátartozókkal rendelkező munkavállalók számára, hogy jobban összehangolják gondozási és szakmai kötelezettségeiket⁴.

A kezdeményezés egyedi célkitűzései ezért a következők:

- **a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtését szolgáló lehetőségekhez – szabadságok, rugalmas munkafeltételek – való hozzáférés javítása**
- **a családi vonatkozású szabadságok és rugalmas munkafeltételek igénybevételének növelése a férfiak körében**

Meg kell említeni, hogy ez a hatásvizsgálat a megoldásra váró probléma bizonyos vonatkozásaival nem foglalkozik. A formális gondozási szolgáltatások biztosítása és a gazdasági fékek tekintetében ennek oka az, hogy az EU korlátozott hatáskörrel rendelkezik ezeken a területeken. Mivel ezek jelentős hatással bírnak a megoldandó problémára, a kezdeményezés keretében intézkedéseket lehetne bevezetni az ezeken a területeken jelenleg tett erőfeszítések növelése érdekében, így különösen a tagállami politikáknak az európai szemeszter keretében történő ellenőrzésére, valamint a formális gondozási szolgáltatások esetében uniós források bevonására vonatkozóan.

Milyen hozzáadott értéket képvisel az uniós szintű fellépés?

Az uniós fellépés jelentős hozzáadott értékkel bír a probléma meghatározása során említett kihívások kezelésében.

Egyrészt a jelenlegi helyzet egyértelművé teszi, hogy az uniós fellépés nagymértékben befolyásolja a tagállamok jogi keretét. A jelen kezdeményezés által érintett szakpolitikai területen csak uniós jogszabály megléte esetén van érvényben jogszabály a tagállamok mindegyikében is (pl. szülési és szülői szabadság). Amennyiben a tagállamok jogi lehetőségeket biztosítanak, a tagállamok közötti, a jogosultságok időtartamát és díjazását illető különbségek kiegyensúlyozatlan jogokat, az uniós állampolgárok Unión belüli egyenlőtlen védelmét, valamint a munkaerőpiacok eltérő működését vonhatják maguk után. Másrészt a rendelkezésre álló információkon alapuló előrejelzések egyértelműen azt mutatják, hogy csak uniós fellépéssel biztosítható, hogy valamennyi tagállamban megfelelő mértékű előrehaladás történjen. A munkáltatók, különösen a kis- és középvállalkozások sokszor tartanak attól, hogy saját kezdeményezésből komolyabb intézkedéseket vezessenek be a munka és magánélet közötti egyensúly megteremtésére vonatkozóan, tekintve a rövid távon jelentkező költségeket és az esetleges adminisztratív terheket⁵. A tagállamok adott esetben nem kívánják az ilyen hiányosságokat az adott területen bevezetendő rendelkezéssel orvosolni, mert úgy vélik, hogy saját vállalataikat esetleg előnytelen helyzetbe hozzák más tagállamok vállalataival szemben. Tekintettel arra, hogy az uniós cégek kereskedelmének jelentős aránya az EU-n belül zajlik, az uniós szintű fellépés enyhíthetné ezeket az aggodalmakat, és egyenlő versenyfeltételek teremtene, miközben figyelembe venné a vállalkozásokra (különösen a kkv-kra) nehezedő további terhek elkerülésének szükségességét, és biztosítaná, hogy valamennyi tagállam azonos irányba haladjon. Harmadrészt uniós szintű beavatkozással enyhíthetők lennének az egyes tagállamokban tapasztalható azon tendenciák, amelyek a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtését segítő intézkedések leépítésére irányulnak. Így például a közelmúltbeli válság következtében a tagállamok politikai prioritásai igen eltérővé váltak, és a nemzeti hatóságok figyelmének középpontjába egyéb témák kerültek (különösen olyanok, amelyekről rövid távú előnyöket remélnek). Végezetül pedig a munka és a magánélet közötti egyensúly kérdésének, valamint a nők munkaerőpiaci alulreprezentáltságának van egy nyilvánvaló horizontális európai dimenziója. A nők alacsony munkaerőpiaci részvétele akadályozza a nemek közötti egyenlőségre, a szegénység elleni küzdelemre, valamint a foglalkoztatás és növekedés

⁴ Az EUMSZ 153. cikke (1) bekezdésének (i) pontja: „a férfiak és nők munkaerőpiaci esélyegyenlősége és az egyenlő munkahelyi bánásmód”.

⁵ OECD (2007), *Babies and Bosses*.

támogatására vonatkozó uniós célkitűzések megvalósítását.

B. Megoldások

Milyen jogalkotási és nem jogalkotási szakpolitikai lehetőségek merültek fel? Van-e előnyben részesített megoldás? Miért?

Számos nem jogalkotási és jogalkotási intézkedés került figyelembevételre az alábbi területeken: szülési szabadság, apasági szabadság, szülői szabadság, gondozói szabadság, valamint rugalmas munkafeltételek.

Az egyes lehetőségek eredményességének, hatékonyságának és koherenciájának értékelését követően megmutatkozott, hogy a lehetőségek mely kombinációja részesíthető előnyben. Az előnyös kombináció a következőket tartalmazza:

- Szülési szabadság: nem jogalkotási intézkedések az elbocsátás elleni védelemre vonatkozó jelenlegi szabályozás eredményesebb végrehajtása érdekében, a várandós nők elbocsátásával kapcsolatos figyelemfelkeltés érdekében, valamint a szülési szabadság és a munkavállalás közötti sikeres átmenetet (beleértve a szoptatási lehetőségek és szünetek bevezetését) elősegítő szakpolitikai irányítás érdekében
- Apasági szabadság: 10 munkanapra vonatkozó egyéni jogosultság bevezetése, amely időszakra legalább a táppénznek megfelelő összeg jár
- Szülői szabadság: egyéni, át nem ruházható jogosultság gyermekenként 4 hónapra, melynek során legalább a táppénznek megfelelő összeg jár, és amely a gyermek 12 éves koráig kivehető; a rugalmas igénybevételhez való jog (munkával kombinált részleges szabadságként vagy részletekben),
- Gondozói szabadság: évente 5 napra járó egyéni jogosultság bevezetése, melynek során a munkavállaló legalább a táppénznek megfelelő összeget kap
- Rugalmas munkafeltételek: a legfeljebb 12 éves korú gyermekek szülei és a gondozók számára biztosítani kell a jogot, hogy a munkaidő, a munkabeosztás vagy a munkavégzés helyszíne tekintetében meghatározott időtartamra rugalmas feltételeket igényeljenek. A kért változtatásokat a munkáltató nem köteles engedélyezni.

Ki melyik alternatívát támogatja?

A szakszervezetek s következők uniós szintű szabályozását támogatják: az apasági szabadság és a gondozói szabadság; a szülési szabadság időtartamának meghosszabbítása, a szülési szabadság alatt járó díjazás megemlése, valamint a szülési szabadság idejére biztosított elbocsátás elleni védelem; a rugalmas munkafeltételek kérelmezésének joga; a szülői szabadságról szóló irányelv módosítása az időtartam meghosszabbítása, az át nem ruházható jelleg rugalmasabbá tétele és a szabadság díjazásának bevezetése tekintetében.

A munkáltatói szervezetek nem szorgalmazzak további uniós jogi fellépést.

Az Európai Parlament felszólított a szülői szabadság időtartamának kibővítésére, díjazás bevezetésére, valamint az apasági szabadság és a gondozói szabadság bevezetésére.

Számos más érdekelt fél is fokozott uniós jogalkotási és nem jogalkotási tevékenységet szorgalmaz a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtése területén.

C. Az előnyben részesített lehetőség hatásai

Melyek az előnyben részesített lehetőség (ha nincs ilyen, akkor a főbb lehetőségek) előnyei?

A lehetőségek előnyös kombinációjának becsült előnyeit az alábbiakban foglaljuk össze:

– Magánszemélyek: a szabadságra és a rugalmas munkafeltételekre vonatkozó rendelkezések feltehetően segítik majd a szülőket és a gondozókat a munka és a magánélet közötti jobb egyensúly, valamint a jóllét megteremtésében, hozzájárulnak a gondozási feladatok jobb megosztásához a nők és a férfiak között, növelik a nők munkaerőpiaci részvételét, és csökkentik a szegénység kockázatát a nők és gyermekek körében.

– Vállalkozások: a lehetőségek ilyen kombinációja a nők foglalkoztatásának növelésével lehetővé teszi a munkáltatók számára, hogy a szakképzett munkavállalók nagyobb kínálatából merítsenek, a szülők és gondozók vonatkozásában pedig a munka és a magánélet közötti jobb egyensúly a munkavállalók termelékenységének növekedését eredményezheti. A szabadságra és a rugalmas munkafeltételekre vonatkozó rendelkezések 2015 és 2055 között a helyettesítési költségek (100 milliárd euróval történő) csökkenését és a munkahelyi hiányzások visszaesését fogják eredményezni (ez nettó jelenértéken számítva 23 milliárd EUR haszonnal jár majd).

– Állami költségvetések és társadalombiztosítás: a lehetőségek kombinációja 2015 és 2055 között a kifizetendő álláskeresői járadékok csökkenését (+ 18 milliárd EUR), az adóbevétel emelkedését (+ 381 milliárd EUR), valamint az egészségügyi kiadások (2 milliárd euróval történő) csökkenését eredményezi (nettó jelenérték).

– A rugalmas munkafeltételek részeként biztosított távmunka-lehetőségek a környezetre is előnyös hatással lehetnek.

– A lehetőségek kombinációja várhatóan előnyös hatással lesz a GDP-re (838,8 milliárd EUR nettó jelenértéken 2015 és 2055 között), a foglalkoztatásra (> 1,5 milliárd 2050-ben), a gazdaságilag aktív népességre (> 1,4 milliárd 2050-ben) és a reáljövedelmekre is (120 milliárd EUR 2050-ben).

Milyen költségekkel jár az előnyben részesített lehetőség (ha nincs ilyen, akkor a főbb lehetőségek)?

A lehetőségek előnyös kombinációjának 2015 és 2055 között várható becsült költségei (nettó jelenértéken) a következők:

– Vállalkozások: A lehetőségek kombinációja kiigazítási költségekkel (3 milliárd EUR), igazgatási költségekkel (109 milliárd EUR), a szociális ellátás kifizetéséből származó költségekkel (27 milliárd EUR), munkaerő-felvételi költségekkel (7 milliárd EUR) és termelés kieséséből származó költségekkel (144 milliárd EUR) jár.

– Állami költségvetés és társadalombiztosítás: a várható költségek főként a szociális ellátások kifizetéséből származó költségekből (14 milliárd EUR az állami költségvetések és 41 milliárd EUR a társadalombiztosítási partnerek oldalán), valamint igazgatási költségekből (1 milliárd EUR az állami költségvetések és 258 milliárd EUR a társadalombiztosítási partnerek oldalán) tevődnek össze.

– A vizsgálat nem tárt fel magánszemélyekre, a makrogazdasági adatokra vagy a környezetre gyakorolt közvetlen negatív hatást.

Hogyan érinti a fellépés a vállalkozásokat, köztük a kis- és középvállalkozásokat és a mikrovállalkozásokat?

A kkv-k vonatkozásában nem tervezzük különleges mentességek bevezetését. A lehetőségek összköltsége a mikrovállalkozások esetében a vállalkozások teljes forgalmának csak egy kis részét jelenti (a forgalom 1 %-a alatt a legtöbb országban, és 3 % alatt az összes országban), és nagyon közel van az alapforgatókönyv szerinti költségszinthez. A szakpolitikai lehetőségek tehát nem érintik

aránytalán mértékben a kkv-k teljesítményét.

Jelentős lesz-e a tagállamok költségvetésére és közigazgatására gyakorolt hatás?

A fent leírtak szerint bizonyos lehetőségek nagyobb hatást fognak gyakorolni a tagállamok költségvetésére és közigazgatására, mint mások. Az apasági szabadságra és a szülői szabadságra vonatkozó előnyös lehetőségek – a szociális ellátás kifizetéséből származó költségek és a kérelmek feldolgozásából adódó igazgatási költségek formájában – bizonyos költségeket vonnak maguk után az állami költségvetések számára. Ettől függetlenül ezek a lehetőségek a fenti megállapítások alapján pozitív hatást gyakorolnak a női foglalkoztatottságra, az adóbevétel növekedésére, valamint a reáljövedelmek és a fogyasztás, illetve a teljes GDP- növekedésére is. A gondozói szabadságra és a rugalmas munkafeltételekre vonatkozó, előnyben részesített lehetőségek várhatóan előnyöket hoznak a központi kormányzatok számára.

Lesznek-e egyéb jelentős hatások?

Valamennyi lehetőség megkönnyíti az Európai Unió Alapjogi Chartájának 33. cikkében biztosított jogok gyakorlását, amely cikk kifejezetten a család és a munka összeegyeztetésével foglalkozik.

D. További lépések

Mikor kerül sor a szakpolitikai fellépés felülvizsgálatára?

Az átültetési határidő lejártá után öt évvel a Bizottság felülvizsgálja és értékeli a javasolt jogszabályok működését és hatását, és végrehajtási jelentést készít.

A Bizottság továbbra is rendszeresen nyomon követi a nők foglalkoztatottságát, valamint a tagállamoknak a munka és a magánélet közötti egyensúlyra vonatkozó rendelkezéseit, például az európai szemeszter keretében.