



Eiropas Savienības
Padome

Briselē, 2017. gada 28. aprīlī
(OR. en)

**Starpiestāžu lieta:
2017/0085 (COD)**

**8633/17
ADD 3**

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

PAVADVĒSTULE

Sūtītājs: Direktors *Jordi AYET PUIGARNAU* kungs, Eiropas Komisijas ģenerāļsekretāra vārdā

Saņemšanas datums: 2017. gada 27. aprīlis

Saņēmējs: Eiropas Savienības Padomes ģenerāļsekretārs *Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN* kungs

K-jas dok. Nr.: SWD(2017) 203 final

Temats: KOMISIJAS DIENESTU DARBA DOKUMENTS IETEKMES NOVĒRTĒJUMA KOPSAVILKUMS – Pavaddokuments dokumentam Priekšlikums Eiropas Padomes un Parlamenta Direktīva par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem, un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES

Pielikumā ir pievienots dokuments SWD(2017) 203 *final*.

Pielikumā: SWD(2017) 203 *final*



Briselē, 26.4.2017.
SWD(2017) 203 final

KOMISIJAS DIENESTU DARBA DOKUMENTS

IETEKMES NOVĒRTĒJUMA KOPSAVILKUMS

Pavaddokuments dokumentam

Priekšlikums Eiropas Padomes un Parlamenta Direktīva

**par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem, un ar ko atceļ
Padomes Direktīvu 2010/18/ES**

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

Kopsavilkuma lapa

Ietekmes novērtējums, kas pievienots dokumentam ““Jauns sākums” darba un privātās dzīves līdzsvara sekmēšanā vecākiem un aprūpētājiem”

A. Rīcības nepieciešamība

Kādēļ? Kāda problēma tiek risināta?

Kā izklāstīts šīs iniciatīvas ceļvedī¹, **risināmā problēma ir sieviešu nepietiekamā pārstāvība nodarbinātībā — stāvoklis, ko jo īpaši rada tas, ka vecāki, kam ir bērni, vai tie, kam ir aprūpējami piederīgie, aprūpes pienākumus un profesionālos pienākumus sadala nevienlīdzīgi.** 2015. gadā atšķirība starp vīriešu un sieviešu (vecuma grupā 20–64 gadi) nodarbinātības līmeni Eiropas Savienībā bija 11,6 procentpunkti. Šīs iniciatīvas mērķis ir risināt problēmu, ko rada sieviešu nepietiekamā pārstāvība darba tirgū, pievēršoties vienam no tās galvenajiem faktoriem, proti, aprūpes pienākumu nevienlīdzīgajam sadalījumam starp sievietēm un vīriešiem. Vislielākās atšķirības starp vīriešiem un sievietēm darba tirgū ir vecāku vidū un tādu cilvēku vidū, kas pilda citus aprūpētāja pienākumus. Ir pierādīts, ka vīriešu un sieviešu nodarbinātības līmeņa atšķirības būtiski palielinās pēc bērnu piedzimšanas. 2015. gadā sievietēm, kurām ir viens par sešiem gadiem jaunāks bērns, vidējais nodarbinātības līmenis bija par 8,8 procentpunktiem zemāks nekā sievietēm, kurām nav mazu bērnu, un vairākās valstīs šī atšķirība pārsniedza 30 procentpunktus². Sievietes arī daudz varbūtīgāk nekā vīrieši uzņemas vecu cilvēku vai aprūpējamu tuvinieku neformālo aprūpētāju pienākumus³. Viens no galvenajiem šīs problēmas cēloņiem ir darba un privātās dzīves līdzsvara rīcībpolitiku nepietiekamība. Ir pierādīts, ka sieviešu nodarbinātības problēmas saasina tādi faktori kā nepietiekamas iespējas doties atvaļinājumā, lai rūpētos par bērniem / aprūpējamiem tuviniekiem, tāda atvaļinājumu sistēma, kas kavē aprūpes pienākumu labāku sadali starp sievietēm un vīriešiem, ierobežotas iespējas strādāt elastīgā darba režīmā un nepietiekami formālās aprūpes pakalpojumi. Demotivējoši ekonomiskie faktori (piem., demotivējoši ekonomiskie faktori otriem pelnītājiem, kas lielākoties ir sievietes) var būt par iemeslu tam, ka aprūpes pienākumi starp sievietēm un vīriešiem tiek sadalīti vēl nevienlīdzīgāk, un veicināt vīriešu un sieviešu nodarbinātības līmeņa atšķirības.

Ko paredzēts panākt ar šo iniciatīvu?

Šīs iniciatīvas vispārīgais rīcībpolitiskais mērķis ir, modernizējot un mūsdienu darba tirgum pielāgojot pašreizējo ES tiesisko regulējumu un rīcībpolitisko satvaru, risināt problēmu, ko rada sieviešu nepietiekamā pārstāvība darba tirgū, un veicināt vīriešu un sieviešu vienlīdzību attiecībā uz iespējām darba tirgū. Rezultātā vecāki, kam ir bērni, un darba ņēmēji, kam ir aprūpējami tuvinieki, varēs labāk līdzsvarot aprūpes pienākumus un profesionālos pienākumus⁴.

Tāpēc šīs iniciatīvas konkrētie mērķi ir šādi:

¹ Eiropas Komisija, *Roadmap: A new start to address the challenges of work-life balance faced by working families* [Ceļvedis ““Jauns sākums” to problēmu risināšanā, ar kurām darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšanā saskaras strādājošās ģimenes”], 2015.

² Atšķirība starp vīriešu un sieviešu nodarbinātības līmeni to personu vidū, kurām ir viens par sešiem gadiem jaunāks bērns, ir 24,7 procentpunkti, to personu vidū, kurām ir divi bērni (no kuriem jaunākais vēl nav sasniedzis sešu gadu vecumu), — 25,6 procentpunkti un to personu vidū, kurām ir vismaz trīs bērni, — 35,4 procentpunkti.

³ Sk., piemēram: Eiropas Komisija, *Long term care in ageing societies* [Ilgtērmiņa aprūpe novecojošās sabiedrībās], 2013; Eurofound (2016) *The Gender Employment Gap: Challenges and Solutions*

⁴ LESD 153. panta 1. punkta i) apakšpunkts: “vīriešu un sieviešu vienlīdzība attiecībā uz iespējām darba tirgū un attieksmi darbā.”

- palielināt iespējas izmantot darba un privātās dzīves līdzsvarošanas risinājumus, piemēram, atvaļinājumus un elastīgus darba režīmus,
- palielināt apjomu, kādā vīrieši dodas ar ģimeni saistītos atvaļinājumos un strādā elastīgā darba režīmā.

Jānorāda, ka daži risināmās problēmas aspekti šajā ietekmes novērtējumā nav aplūkoti. Formālās aprūpes pakalpojumu sniegšana un demotivējoši ekonomiskie faktori nav aplūkoti tāpēc, ka ES kompetence šajās jomās ir ierobežota. Ņemot vērā, ka tie būtiski ietekmē risināmo problēmu, iniciatīvā varētu paredzēt pasākumus, kas stiprinātu pašreizējos centienus minētajās jomās, jo īpaši attiecībā uz dalībvalstu rīcībpolitiku pārraudzīšanu ES pusgada ietvaros un ES finansējuma izmantošanu attiecībā uz formālās aprūpes pakalpojumiem.

Kāda ir ES līmeņa rīcības pievienotā vērtība?

ES rīcībai ir liela pievienotā vērtība problēmas definīcijā minēto problēmu risināšanā. Pirmkārt, pašreizējā situācija liecina, ka ES rīcība visnotaļ ietekmē dalībvalstu tiesisko regulējumu. Šīs iniciatīvas aptvertajā rīcībpolitiskajā jomā katra dalībvalsts tiesību aktus pieņem tikai pēc tam, kad jau pieņemti ES tiesību akti (t. i., par maternitātes atvaļinājumu un vecāku atvaļinājumu). Ja dalībvalstīs ir likumiski paredzētas tiesības, atšķirīgs atvaļinājumu ilgums un nosacījumu labvēlīgums dalībvalstīs varētu izjaukt tiesību līmeņa līdzsvarotību, nevienlīdzīgi aizsargāt ES iedzīvotājus dažādās ES vietās un radīt atšķirības darba tirgu darbībā. Otrkārt, prognozes, kuru pamatā ir pieejamā informācija, skaidri liecina, ka tikai ES rīcība nodrošinās, ka visās dalībvalstīs tiek gūti pietiekami panākumi. Darba devēji, jo īpaši mazie un vidējie uzņēmumi, ņemot vērā īslaicīgās izmaksas un administratīvo slogu, ko šādi pasākumi var radīt⁵, var vilcināties paši pēc savas iniciatīvas ieviest labvēlīgākus darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšanas pasākumus. Dalībvalstis var vilcināties minētās nepilnības koriģēt ar šīs jomas regulējumu, uzskatot, ka riskē pasliktināt stāvokli saviem uzņēmumiem salīdzinājumā ar citām dalībvalstīm. Tā kā būtiska procentuālā daļa no ES uzņēmumu darījumiem notiek Eiropas Savienībā, ES līmeņa rīcība šādas bažas varētu mazināt un izveidot vienlīdzīgus konkurences apstākļus, vienlaikus ņemot vērā vajadzību nepalielināt slogu uzņēmumiem, jo īpaši MVU, un nodrošinot, ka visu dalībvalstu rīcība ir vērsta vienā un tajā pašā virzienā. Treškārt, ES līmeņa iejaukšanās varētu mazināt dažās dalībvalstīs vērojamas tendences sašaurināt darba un privātās dzīves līdzsvaru reglamentējošās normas. Nesenās krīzes rezultātā dalībvalstu rīcībpolitiskās prioritātes atšķiras, un valstu iestāžu uzmanība ir pievērsta citām problēmām (jo īpaši tām, kuru atrisināšana, domājams, varētu sniegt īslaicīgus ieguvumus). Visbeidzot, problēmām, kas saistītas ar darba un privātās dzīves līdzsvaru un sieviešu nepietiekamo pārstāvību darba tirgū, ir nepārprotams Eiropas līmeņa horizontāls aspekts. Sieviešu mazā iesaiste darba tirgū kavē ES mērķu sasniegšanu attiecībā uz dzimumu vienlīdzību, nabadzības apkarošanu un nodarbinātības un izaugsmes veicināšanu.

B. Risinājumi

Kādi leģislatīvi un neleģislatīvi rīcībpolitiski risinājumi ir apsvērti? Vai ir izvēle, kurai tiek dota priekšroka? Kādēļ?

Ir apsvērti vairāki neleģislatīvi un leģislatīvi pasākumi, kas attiecas uz: maternitātes atvaļinājumu, paternitātes atvaļinājumu, vecāku atvaļinājumu, aprūpētāja atvaļinājumu un elastīgu darba režīmu.

Pēc katra risinājuma lietderības, efektivitātes un saskaņotības novērtēšanas tika noteikta vēlamā

⁵ ESAO, *Babies and Bosses [Bērni un priekšnieki]*, 2007.

risinājumu kombinācija. Vēlamā kombinācija ir:

- attiecībā uz maternitātes atvaļinājumu — nelegislatīvi pasākumi, kuru mērķis ir uzlabot to pašlaik spēkā esošo tiesību aktu izpildi, kas attiecas uz aizsardzību pret atlaišanu, palielināt informētību par grūtnieču atlaišanu un sniegt rīcībpolitiskus norādījumus, kā veicināt sekmīgu pāreju no maternitātes atvaļinājuma uz nodarbinātību (arī attiecībā uz zīdīšanai paredzētām telpām un darba pārtraukumiem),
- attiecībā uz paternitātes atvaļinājumu — tādu individuālu tiesību ieviešana, lai persona varētu doties 10 darba dienu atvaļinājumā, kas apmaksāts vismaz slimības naudas apmērā,
- attiecībā uz vecāku atvaļinājumu — par katru bērnu vecumā līdz 12 gadiem individuālas, otram vecākam nenododamas tiesības doties četru mēnešu atvaļinājumā, ko apmaksā vismaz slimības naudas apmērā, tiesības uz elastīgu izmantošanu (nepilna laika darbs, izmantošana pa daļām),
- attiecībā uz aprūpētāju atvaļinājumu — tādu individuālu tiesību ieviešana, lai persona katru gadu varētu doties piecu dienu atvaļinājumā, ko apmaksā vismaz slimības naudas apmērā,
- attiecībā uz elastīgu darba režīmu — vecākiem, kam ir bērni vecumā līdz 12 gadiem, un aprūpētājiem tiesības uz noteiktu laiku lūgt elastīgumu attiecībā uz darbalaiku, grafiku vai darba vietu. Darba devējam nav pienākuma prasītās pārmaiņas atvēlēt.

Kuru risinājumu katra puse atbalsta?

Arodbiedrības vēlējas, lai tiktu pieņemti ES līmeņa tiesību akti par paternitātes atvaļinājumu un aprūpētāja atvaļinājumu, pagarināts maternitātes atvaļinājums, palielināta par to piešķirtā samaksa un pastiprināta ar to saistītā aizsardzība pret atlaišanu, nodrošinātas tiesības pieprasīt elastīgu darba režīmu un lai Vecāku atvaļinājuma direktīva tiktu grozīta, pagarinot atvaļinājumu un otram vecākam nenododamo laikposmu, kā arī ieviešot atvaļinājuma naudu par to.

Darba devēju organizācijas neatbalsta turpmāku legislatīvu ES rīcību.

Eiropas Parlaments ir aicinājis pagarināt vecāku atvaļinājumu un ieviest atvaļinājuma naudu par to, kā arī ieviest paternitātes atvaļinājumu un aprūpētāja atvaļinājumu.

Arī daudzas citas ieinteresētās personas ir aicinājušas pastiprināt legislatīvu un nelegislatīvu ES rīcību darba un privātās dzīves līdzsvara jomā.

C. Vēlamā risinājuma ietekme

Kādus ieguvumus nodrošinās vēlamais risinājums (ja tāds ir; ja nav, galvenie risinājumi)?

Paredzamie ieguvumi no vēlamās risinājumu kombinācijas īsumā ir šādi:

— indivīdiem: noteikumiem par atvaļinājumiem un elastīgiem darba režīmiem vajadzētu pozitīvi ietekmēt vecāku un aprūpētāju darba un privātās dzīves līdzsvaru un viņu labklājību, aprūpes pienākumu sadali starp sievietēm un vīriešiem un sieviešu iesaisti darba tirgū, un to rezultātā vajadzētu samazināties sieviešu un bērnu nabadzības riskam,

— uzņēmumiem: šī risinājumu kombinācija palielinātu sieviešu nodarbinātības līmeni un tādējādi darba devējiem dotu iespēju izmantot plašāku talantīgu un kvalificētu darba ņēmēju fondu; tā arī uzlabotu vecāku un aprūpētāju darba un privātās dzīves līdzsvaru un tādējādi paaugstinātu darba ņēmēju ražīgumu. Noteikumiem par atvaļinājumiem un elastīgiem darba režīmiem būs tāda ietekme, ka 2015.–2055. gadā samazināsies darbinieku aizstāšanas izmaksas (par 100 miljardiem EUR) un darba kavējumi (kas ietaupīs 23 miljardus EUR) (NPV),

— valstu valdībām un sociālā nodrošinājuma sistēmai: šīs risinājumu kombinācijas rezultātā 2015.–2055. gadā samazinātos bezdarbnieka pabalstos izmaksātās summas (ietaupītos 18 miljardi EUR) un palielinātos nodokļu ieņēmumi (par 381 miljardu EUR), kā arī samazinātos veselības aprūpes izdevumi

(par 2 miljardiem EUR) (NPV),

— tāldarba režīms, kas būtu paredzēts elastīga darba režīma noteikumos, varētu pozitīvi ietekmēt arī vidi,

— paredzams, ka šī risinājumu kombinācija vairo arī IKP (2015.–2055. gadā — 838,8 miljardi EUR (NPV)), nodarbinātību (>1,5 miljardi 2050. gadā), darbaspēku (>1,4 miljardi 2050. gadā) un reālos ienākumus (120 miljardi EUR 2050. gadā).

Kādi ir vēlamie risinājumi (ja tādi ir; ja nav, galveno risinājumu) izmaksas?

Paredzamās izmaksas (NPV), ko 2015.–2055. gadā radīs vēlamā risinājumu kombinācija, īsumā ir šādas:

— uzņēmumiem: risinājumu kombinācija radīs pielāgošanās izmaksas (3 miljardi EUR), administratīvās izmaksas (109 miljardi EUR), ar pabalstu maksājumiem saistītas izmaksas (27 miljardi EUR), darbā pieņemšanas izmaksas (7 miljardi EUR) un izmaksas, kas saistītas ar nesaražoto produkciju (144 miljardi EUR),

— valstu valdībām un sociālā nodrošinājuma sistēmām: gaidāmās izmaksas ir saistītas galvenokārt ar pabalstu maksājumiem (14 miljardi EUR valstu valdībām un 41 miljards EUR sociālā nodrošinājuma sistēmas partneriem) un administratīvajām izmaksām (1 miljards EUR valstu valdībām un 258 miljoni EUR sociālā nodrošinājuma sistēmas partneriem),

— novērtējumā nav konstatēta nekāda tieša negatīva ietekme uz indivīdiem, makroekonomiskajiem rādītājiem vai vidi.

Kā tiks ietekmēti uzņēmumi, MVU un mikrouzņēmumi?

Nav apsvērti nekādi īpaši izņēmumi mazajiem un vidējiem uzņēmumiem. Risinājumu kopējās izmaksas mikrouzņēmumiem ir neliela daļa no uzņēmumu kopējā apgrozījuma (lielākajā daļā valstu — mazāk par 1 % no apgrozījuma, visās valstīs kopā — mazāk par 3 % no apgrozījuma) un ir ļoti tuvu bāzesscenārijā paredzētajam izmaksu līmenim. Tāpēc šie rīcībpolitiskie risinājumi nesamērīgi neietekmē MVU darbības rezultātus.

Vai tiks būtiski ietekmēti valstu budžeti un pārvaldes iestādes?

Kā aprakstīts iepriekš, daži risinājumi valstu budžetus un pārvaldes iestādes ietekmēs vairāk nekā citi. Vēlamie risinājumi, kas attiecas uz paternitātes atvaļinājumu un vecāku atvaļinājumu, valstu valdībām radīs izmaksas, kas saistītas ar pabalstu maksājumiem, un administratīvās izmaksas, kas saistītas ar pieteikumu apstrādi. Tomēr šiem risinājumiem ir arī pozitīva ietekme: tie paaugstinās sieviešu nodarbinātības līmeni, palielinās nodokļu ieņēmumus, reālos ienākumus un patēriņu, kā arī kopējo IKP. Paredzams, ka vēlamie risinājumi, kas attiecas uz aprūpētāju atvaļinājumu un elastīgu darba režīmu, valstu valdībām sagādās ieguvumus.

Vai būs vēl kāda cita būtiska ietekme?

Visi risinājumi atvieglos to tiesību īstenošanu, kas atzītas Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 33. pantā, kurā ir konkrēti minēta ģimenes dzīves un darba saskaņošana.

D. Turpmākā rīcība

Kad rīcībpolitika tiks pārskatīta?

Komisija piecus gadus pēc transponēšanas termiņa pārskatīs un izvērtēs tiesību aktu priekšlikumu darbību un ietekmi un sagatavos īstenošanas ziņojumu.

Komisija arī joprojām pastāvīgi pārraudzīs sieviešu nodarbinātību un dalībvalstu noteikumus par darba un privātās dzīves līdzsvaru, šo jautājumu cita starpā aplūkojot Eiropas pusgada ietvaros.