



Europeiska
unionens råd

Bryssel den 28 april 2017
(OR. en)

8633/17

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

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

FÖRSLAG

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:	COM(2017) 253 final
Ärende:	Förslag till EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängiggårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU

För delegationerna bifogas dokument – COM(2017) 253 final.

Bilaga: COM(2017) 253 final



EUROPEISKA
KOMMISSIONEN

Bryssel den 26.4.2017
COM(2017) 253 final

2017/0085 (COD)

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**

{SWD(2017) 202 final}

{SWD(2017) 203 final}

MOTIVERING

1. BAKGRUND TILL FÖRSLAGET

- **Motiv och syfte med förslaget**

Efter tillbakadragandet av kommissionens förslag från 2008 att se över rådets direktiv 92/85/EEG om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (nedan kallat *direktivet om mammaledighet*), tillkännagav kommissionen sin avsikt att utarbeta ett nytt, **bredare** initiativ, som tar hänsyn till samhällsutvecklingen under de senaste tio åren¹.

Detta förslag till direktiv är en del av ett paket av åtgärder för att uppfylla kommissionens åtagande. Syftet är att komma till rätta med kvinnornas underrepresentation på arbetsmarknaden och att stödja deras karriärutveckling genom förbättrade villkor för att förena arbete och privatliv. Paketet bygger på befintliga rättigheter och befintlig politik. Det minskar inte den skyddsnivå som fastställs i EU:s regelverk, utan bevarar de befintliga rättigheter som omfattas av gällande unionsrätt. Dessutom förbättrar paketet befintliga rättigheter och inför nya rättigheter för både kvinnor och män och tar på så sätt itu med likabehandling och lika möjligheter på dagens arbetsmarknad, samt främjar icke-diskriminering och jämställdhet.

Sysselsättningsgraden för kvinnor (20-64 år) nådde 64,3 % år 2015, jämfört med 75,9 % för män. **Skillnaderna i sysselsättningsgrad mellan könen** är som störst för föräldrar och personer med annat omsorgsansvar. Sysselsättningsgraden för kvinnor med ett barn under sex år var 2015 i genomsnitt nästan 9 % lägre än för kvinnor utan småbarn, och i många länder uppgår denna skillnad till över 30 %². Kvinnor är även mycket mer benägna att ta på sig rollen som informella anhängvårdare för äldre eller beroende anhöriga än män³. Kvinnor arbetar även i mycket större utsträckning deltid på grund av omsorgsansvar. Detta bidrar i hög grad till **löneskillnaderna mellan könen** (som uppgår till 28 % i vissa medlemsstater), vilket utslaget på hela yrkeslivet leder till **pensionsklyftan mellan könen** (i genomsnitt 40 % i EU) och större risk för fattigdom och social utestängning av kvinnor, särskilt äldre kvinnor. Prognoser för huvudscenariot visar att de ovan nämnda utmaningarna inte kommer att åtgärdas i tillräckligt hög grad utan åtgärder från EU:s sida. Skillnaderna i sysselsättning mellan könen spås fortfarande uppgå till 9 procentenheter 2055.

En av de främsta orsakerna till detta problem är otillräcklig politik för balans mellan arbete och privatliv. Ett obalanserat system för ledigheter för kvinnor och män, otillräckliga incitament för män att vara lediga för vård av barn och/eller vårdberoende anhöriga, begränsade möjligheter till flexibla arbetsformer, otillräcklig formell vård och omsorg och ekonomiska hinder utgör faktorer som förvärrar sysselsättningssituationen för kvinnor.

¹ Se Europeiska kommissionens pressmeddelande från 2015: *Föräldraledigheten är viktig – kommissionen drar tillbaka det strandade förslaget till direktiv om mammaledighet och banar väg för nya fräscha idéer*

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

Den nuvarande rättsliga ramen på unionsnivå och medlemsstatsnivå omfattar begränsade bestämmelser för män att ta på sig en jämlik andel av omsorgsansvaret. Till exempel finns det för närvarande ingen EU-lagstiftning om pappaledighet eller ledighet för att ta hand om sjuka eller vårdberoende anhöriga, bortsett från ledighet på grund av force majeure. I många medlemsstater finns det inga system för betald ledighet för pappor, till skillnad från för mammor. Obalansen i bestämmelserna som påverkar balansen mellan arbete och privatliv för kvinnor och män kan därmed förstärka skillnaderna mellan könen när det gäller förvärvsarbete och omsorg. Det har visat sig ha en positiv inverkan på familjerna då papporna utnyttjar olika möjligheter till balans mellan arbetsliv och privatliv, såsom ledigheter. I dessa fall är papporna ofta mer involverade i barnens liv och deras uppfostran senare i livet och det minskar även mängden oavlönat arbete som kvinnor utför i hemmet, vilket ger kvinnorna mer tid för avlönat arbete.

Det **allmänna syftet** med detta direktiv är att säkerställa att principen om jämställdhet mellan kvinnor och män tillämpas när det gäller möjligheter på arbetsmarknaden och behandling på arbetsplatsen. Genom att anpassa och modernisera EU:s rättsliga ram kommer direktivet att göra det möjligt för föräldrar och personer med omsorgsansvar att på ett bättre sätt kunna förena förvärvsarbete med omsorgsansvar. Direktivet bygger på befintliga rättigheter. Delvis stärks dessa rättigheter och delvis införs det nya rättigheter, medan skyddsnivån som redan finns i EU:s regelverk bibehålls.

De **specifika syftena** med direktivet definieras på följande sätt:

- Att förbättra tillgången till möjligheter till balans mellan arbete och privatliv, såsom ledigheter och flexibla arbetsformer.
- Att öka mäns uttag av familjerelaterade ledigheter och flexibla arbetsformer.

Tillgången till ledigheter och flexibla arbetsformer har visat sig kraftigt mildra verkningarna av omsorgsansvaret på kvinnornas förvärvsinkomster. Genom att ge föräldrar och anhängigvårdare större valfrihet när det gäller att planera arbete och omsorgsansvar kommer det att bidra till att man kan undvika att de lämnar arbetsmarknaden helt och hållet. Eftersom det generellt sett finns få möjligheter och incitament för män att utnyttja olika åtgärder för att skapa balans mellan arbete och privatliv, används dessa i liten utsträckning i de flesta medlemsstater. En förbättring av utformningen av dessa åtgärder, så att de blir mer jämställda, kan bidra till att skapa en bättre balans i fördelningen av omsorgsansvaret i hemmet³.

Detta förslag förutses att starkt gynna enskilda personer, företag och samhället i stort. Föräldrar och anhängigvårdare kommer att dra fördel av mer balans mellan arbete och privatliv, anpassat till behoven hos dagens familjer, medan kvinnors sysselsättning kommer att öka. Högre inkomster och bättre karriärutveckling för kvinnor kommer att ha en positiv inverkan på deras och deras familjers ekonomi, sociala inkludering och hälsa. Företag kommer att gynnas av ett bredare utbud av kompetenta, mer motiverade och produktiva arbetstagare, samtidigt som frånvaron kommer att minska. Fler kvinnor i arbetskraften kommer också att bidra till att ta itu med utmaningen med en åldrande befolkning och säkerställa medlemsstaternas finansiella stabilitet.

³ OECD (2013), *Closing the Gender Gap*.

- **Förenlighet med befintliga bestämmelser inom området**

EU:s regelverk innehåller flera sekundärrättsakter som är relevanta för det politikområde inom vilket detta förslag utformas. De viktigaste är följande:

- *Europaparlamentets och rådets direktiv 2010/41/EU av den 7 juli 2010 om tillämpning av principen om likabehandling av kvinnor och män som är egenföretagare och om upphävande av rådets direktiv 86/613/EEG (EUT L 180, 15.7.2010, s. 1).*

Detta direktiv fastställer en ram för medlemsstaternas genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män som är egenföretagare eller medhjälpare vid utövandet av sådan verksamhet. Framför allt ser direktivet till att kvinnliga egenföretagare och makar beviljas en tillräcklig moderskapsersättning, som gör det möjligt för dem att göra ett avbrott i sin yrkesverksamhet vid graviditet eller moderskap under minst 14 veckor.

- *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 (omarbetning) (EUT L 204, 26.7.2006, s. 23).*

Detta direktiv strävar efter att säkerställa genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling för kvinnor och män i arbetslivet och innehåller bestämmelser om lika lön, likabehandling i företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet, likabehandling vad gäller tillgång till sysselsättning, yrkesutbildning, befordran och arbetsvillkor. Detta åtföljs av regler om förbättring, verkställighet och främjande av likabehandling genom dialog.

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).

Direktivet fastställer grundläggande rättigheter för kvinnor före och efter graviditeten, inklusive rätten till 14 veckors betald mammaledighet. Det fastställer även åtgärder för att garantera hälsa och säkerhet på arbetsplatsen för gravida kvinnor och föreskriver ett särskilt skydd mot uppsägning från början av graviditeten till slutet av mammaledigheten.

- *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).*

Direktivet förbjuder diskriminering av arbetstagare som arbetar deltid och föreskriver att arbetsgivare bör ta hänsyn till arbetstagares begäran om att arbeta deltid. Det föreskriver däremot inte rätten att begära andra typer av flexibla arbetsformer som är viktiga för balansen mellan arbete och privatliv.

- *Rådets direktiv 2010/18/EU av den 8 mars 2010 om genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet som ingåtts av BUSINESSEUROPE, UEAPME, ECPE och EFS och om upphävande av direktiv 96/34/EG (EUT L 68, 18.3.2010, s. 13).*

Detta direktiv (nedan kallat *direktivet om föräldraledighet*) ger arbetstagare en individuell rätt till föräldraledighet på minst fyra månader med anledning av ett barns födelse eller adoption. Minst en månad av föräldraledigheten ska inte kunna överlåtas. Direktivet fastställer inga skyldigheter i fråga om lön under föräldraledigheten och överlåter till medlemsstaterna eller arbetsmarknadens parter att fastställa detaljerade regler och villkor för sådan ledighet. Direktivet om föräldraledighet föreskriver ett skydd mot uppsägning och mindre gynnsam behandling på grund av att en arbetstagare ansöker om eller utövar sin rätt till föräldraledighet. Skyddsformerna definieras dock inte i direktivet.

Rådets rekommendation 92/241/EEG av den 31 mars 1992 om barnomsorg (EGT L 123, 8.5.1992, s. 16).

Medlemsstaterna rekommenderas att ta initiativ till särskilda ledigheter för förvärvsarbetande föräldrar, att uppmuntra männen att i större utsträckning ta hand om barnen, att skapa en arbetsmiljö som stöder förvärvsarbetande föräldrar och att tillhandahålla högkvalitativ barnomsorg till ett rimligt pris.

Kommissionens rekommendation 2013/112/EU av den 20 februari 2013: Bryta det sociala arvet – investera i barnens framtid (EUT L 59, 2.3.2013, s. 5).

Medlemsstaterna rekommenderas att stödja föräldrarnas tillgång till arbetsmarknaden och se till att de får lön för sitt arbete. I rekommendationen betonas även behovet av att förbättra tillgången till förskoleverksamhet och barnomsorg till ett rimligt pris och att tillhandahålla lämpligt inkomststöd, såsom förmåner för barn och familjer.

Innehållet i ovan nämnda rättsakter har analyserats noggrant och beaktats vid utarbetandet av detta förslag. Således är förslaget å ena sidan förenligt med de befintliga bestämmelserna och å andra sidan införs det förbättringar av de rättsliga bestämmelserna där det har ansetts att den nuvarande lagstiftningen inte är tillräcklig, utan måste anpassas till samhällsutvecklingen.

Ett arbetsdokument från kommissionen redogör för det offentliga samråd i anslutning till kommissionens meddelande om den europeiska pelaren för sociala rättigheter⁴.

I denna rapport ser man över resultaten av de offentliga samråden om den europeiska pelaren för sociala rättigheter. Det rådde bred enighet om att jämställdhet mellan könen och balans mellan arbete och privatliv bör stödjas genom en reviderad och enhetlig rättslig ram, som omfattar mammaledighet, pappaledighet, föräldraledighet och ledighet för vård av anhörig. Ett jämställt uttag av ledigheter mellan kvinnor och män ska uppmuntras för att förbättra kvinnornas tillgång till och ställning på arbetsmarknaden

Vad gäller direktivet om föräldraledighet från 2010 syftar detta förslag till att upphäva hela rättsakten och ersätta den med bestämmelserna i denna text, samtidigt som befintliga rättigheter och skyldigheter bibehålls. Som förklaras i ingressen, ska ingenting i det föreslagna direktivet tolkas som en försämring av tidigare rättigheter inom ramen för direktivet om föräldraledighet. Detta direktiv bygger på de rättigheterna och stärker dem. Direktivet om föräldraledighet, som är en överenskommelse mellan de europeiska

⁴ SWD(2017) 206.

arbetsmarknadsparterna, bör upphävas av flera skäl. Å ena sidan på grund av dess specifika rättsliga karaktär och den rättsliga grunden (artikel 155.2 i EUF-fördraget) och å andra sidan till följd av öppenhet och insyn, förenkling (en enda rättsakt för att på ett övergripande sätt reglera särskilda rättigheter som är kopplade till balans mellan arbete och privatliv), rättssäkerhet och verkställbarhet av rättigheter.

- **Förenlighet med unionens politik inom andra områden**

Detta initiativ kommer att bidra till att de fördragsenliga målen om jämställdhet när det gäller lika möjlighet för kvinnor och män på arbetsmarknaden och lika behandling av kvinnor och män på arbetsplatsen. Det kommer även att främja en hög sysselsättningsnivå i EU. Enligt fördraget ska EU syfta till att undanröja bristande jämställdhet mellan kvinnor och män och främja jämställdhet mellan dem i all sin verksamhet. Jämställdhet står i centrum för EU:s politik. Eftersom könsklyftan är stor när det gäller sysselsättningsgraden för kvinnor och män med barn, är det oundgängligt att överbrygga klyftan, om EU:s sysselsättningsmål ska uppnås. Att minska klyftan är även avgörande för att uppnå större jämställdhet.

Det skulle också bidra till kommissionens prioriteringar vad gäller sysselsättning och tillväxt, som beskrivs i ordförande Junckers politiska riktlinjer för Europeiska kommissionen. Detta initiativ är även kopplat till initiativet om den europeiska pelaren för sociala rättigheter, som syftar till att stärka unionens sociala dimension och förbättra medlemsstaternas uppåtående konvergens vad gäller socialpolitik.

2. RÄTTSLIG GRUND, SUBSIDIARITETSPRINCIPEN OCH PROPORTIONALITETSPRINCIPEN

- **Rättslig grund**

Förslaget grundar sig på artikel 153 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget). Närmare bestämt följande:

- Artikel 153.1 i i EUF-fördraget, som stipulerar följande: *”För att uppnå målen i artikel 151 ska unionen understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet inom följande områden: (...)*

i) Jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden och lika behandling av kvinnor och män på arbetsplatsen.”

- Artikel 153.2 b i EUF-fördraget fastställer att ”i detta syfte kan Europaparlamentet och rådet” (...)

b) på de områden som avses i punkt 1 a–i genom direktiv anta minimikrav, som ska genomföras gradvis, varvid hänsyn ska tas till rådande förhållanden och tekniska bestämmelser i var och en av medlemsstaterna. I dessa direktiv ska sådana administrativa, finansiella och rättsliga ålägganden undvikas som motverkar tillkomsten och utvecklingen av små och medelstora företag.

Europaparlamentet och rådet ska besluta i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet efter att ha hört Ekonomiska och sociala kommittén och Regionkommittén. (...)”

- **Subsidiaritetsprincipen**

Det finns redan en rättslig ram på EU-nivå för politik om balans mellan arbete och privatliv, inklusive rådets direktiv 2010/18/EU av den 8 mars 2010. Detta belyser den gemensamma överenskommelsen att åtgärder behöver vidtas på EU-nivå på detta område, i enlighet med subsidiaritetsprincipen.

Som förklaras i avsnitt 1, är de befintliga rättsliga åtgärderna inte tillräckliga för att tackla utmaningarna med att kombinera arbete och familjeansvar på ett bra sätt i dagens socioekonomiska verklighet. De är inte heller tillräckliga för att säkerställa jämställdhet när det gäller möjligheter på arbetsmarknaden och behandling på arbetsplatsen.

Kvinnorna bär fortfarande det största omsorgsansvaret, eftersom den nuvarande rättsliga ramen är otillräcklig när det gäller att uppmuntra och underlätta en mer jämställd fördelning av familjeansvaret och arbete mellan kvinnor och män. Det finns många medlemsstater som antingen inte har vidtagit några åtgärder alls eller som inte har vidtagit tillräckliga åtgärder vad gäller pappaledighet, ledighet för vård av anhörig (där det för närvarande inte finns några bestämmelser på EU-nivå) och flexibla arbetsformer. Bland de medlemsstater som har rättsliga bestämmelser, ser man dessutom att villkoren varierar (t.ex. avseende lönen). Detta leder i sin tur till ojämlika rättigheter, ojämlikt skydd för medborgarna på olika håll i EU och skillnader i hur arbetsmarknaderna fungerar.

Därför kan moderniseringen av den befintliga rättsliga ramen, som strävar till att uppnå gemensamma miniminormer för politiken om balans mellan arbete och privatliv, enbart göras på EU-nivå och inte på medlemsstatsnivå.

Utifrån den analys som gjorts av problemet och de uppgifter som för närvarande finns tillgängliga om detta ämne är det tydligt att:

- Enbart när det finns EU:s lagstiftning finns det också lagstiftning i varje medlemsstat.
- Enbart åtgärder på EU-nivå kommer att säkerställa att tillräckliga framsteg görs i alla medlemsstater.
- Enbart ingripande på EU-nivå kan mildra den nuvarande trenden i vissa medlemsstater att försämra möjligheterna till balans mellan arbete och privatliv.
- Enbart åtgärder på EU-nivå kommer att tackla skillnaderna mellan befintliga nationella rättsliga bestämmelser om pappaledighet, föräldraledighet och ledighet för vård av anhörig, samt om flexibla arbetsformer. Åtgärder på EU-nivå kommer samtidigt inte att hindra medlemsstaterna från att erbjuda ett högre skydd.
- Enbart åtgärder på EU-nivå kommer att leda till att vi har gemensamma minimikrav för balans mellan arbete och privatliv som stödjer jämställdhet vad gäller möjligheter på arbetsmarknaden och behandling på arbetsplatsen. Gemensamma miniminormer är särskilt viktigt i samband med fri rörlighet för arbetstagare och friheten att tillhandahålla tjänster på EU:s inre marknad.

Mot bakgrund av ovanstående argument är det berättigat att lagstifta och vidta politiska åtgärder på detta område på EU-nivå.

- **Proportionalitetsprincipen**

Efter att ha konstaterat mervärdet av att ingripa på EU-nivå, har det rättsliga instrument (se nedan) för genomförandet valts som garanterar att graden av ingripande hålls på den lägsta nivå som är absolut nödvändig för att säkerställa att målen i förslaget uppnås.

Direktivet respekterar väletablerade nationella system för ledighet och flexibla arbetsformer, liksom även möjligheten för medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter att besluta om de särskilda bestämmelserna för dessa. Medlemsstater som redan har mer gynnsamma bestämmelser än dem som fastställs i detta direktiv kommer inte att vara tvungna att ändra sin lagstiftning. Medlemsstaterna får även fatta beslut om att gå längre än miniminormerna som fastställs i detta direktiv.

Direktivet respekterar till fullo individers och familjers frihet och önskemål att ordna sina egna liv och ålägger dem ingen skyldighet att utnyttja förmånerna i bestämmelserna.

På detta sätt lämnar åtgärderna på EU-nivå så mycket utrymme för enskilda och nationella beslut som möjligt, samtidigt som målsättningen att öka kvinnornas deltagande på arbetsmarknaden och jämställdheten mellan könen uppnås. Proportionalitetsprincipen efterlevs vad gäller de identifierade problemens storleksklass och natur.

- **Val av instrument**

I artikel 153.2 b och artikel 153.1 i i EUF-fördraget fastställs det explicit att denna typ av direktiv är det rättsliga instrumentet som ska användas för att fastställa minimikrav som medlemsstaterna stegvis tillämpar.

3. RESULTAT AV EFTERHANDSUTVÄRDERINGAR, SAMRÅD MED BERÖRDA PARTER OCH KONSEKVENSBEDÖMNINGAR

- **Efterhandsutvärderingar/kontroller av ändamålsenligheten med befintlig lagstiftning**

Som en del av konsekvensbedömningen har de tillgängliga uppgifterna om hur den befintliga ramen för balans mellan arbete och privatliv fungerar konsoliderats och bedömts.

Analysen gjordes på grundval av följande:

- En studie av en extern uppdragstagare som beställdes i mitten av 2016 för att förbereda konsekvensbedömningen, och en lätt utvärdering av ramen för balans mellan arbete och privatliv.
- Tillgänglig relevant forskning, såsom rapporter gjorda av Europeiska kommissionen och andra europeiska institutioner samt det europeiska nätverket av juridiska experter, och i förekommande fall nationella rapporter och information som sammanställts av jämställdhetsorgan.
- Uppgifter som samlats in genom en kartläggning av lagstiftningen om balans mellan arbete och privatliv på medlemsstatsnivå, samt synpunkter från berörda parter.

Två av direktiven som nämns ovan, nämligen direktivet om mammaledighet (92/85/EEG) och direktivet om föräldraledighet (2010/18/EU), har utvärderats i fråga om ändamålsenlighet, effektivitet, samstämmighet, relevans och mervärde på EU-nivå.

I utvärderingen fastslogs det att den nuvarande ramen i stor utsträckning inte är ett ändamålsenligt verktyg för att uppnå de eftersträvade målen, som därmed inte har uppnåtts helt.

Vad gäller direktivet om föräldraledighet (2010/18/EU) har målet att uppnå balans mellan arbete och privatliv genom en mer jämställd fördelning av arbete och omsorg mellan kvinnor och män inte uppnåtts i tillräckligt stor utsträckning. Den nuvarande strukturen på föräldraledigheten leder inte till ett jämställt uttag mellan föräldrarna, utan i de allra flesta fall är det kvinnorna som utnyttjar ledigheten. Detta beror främst på avsaknaden av betald ledighet i många medlemsstater och en regel som tillåter en förälder att överlåta sin rätt till ledighet till den andra föräldern. I praktiken leder det ofta till att männen överlåter sin del av föräldraledigheten till kvinnorna.

• **Samråd med berörda parter**

Ett öppet **offentligt samråd** genomfördes från november 2015 till februari 2016 för att inhämta synpunkter från olika berörda parter och medborgare⁵. Många olika berörda parter delgav sina åsikter: medlemsstater, arbetsmarknadens parter, organisationer i det civila samhället, jämställdhetsorgan, samt andra organisationer och enskilda individer. Minst ett bidrag kom in från varje medlemsstat. Sammanlagt mottogs 786 bidrag, 229 från organisationer och 557 från enskilda individer. De viktigaste resultaten när det gällde de politiska alternativen för framtiden var följande:

- Sammanjämkning av åsikter mellan de berörda parterna vad gäller betydelsen av åtgärder på EU-nivå på området för balans mellan arbete och privatliv.
- Sammanjämkning av åsikter vad gäller behovet av att förbättra möjligheterna och/eller incitamenten för föräldrar och andra som ansvarar för personer i beroendeställning att kunna bära sitt omsorgsansvar och åtgärder för balans mellan arbete och privatliv.
- Sammanjämkning av åsikter vad gäller nödvändigheten att tillhandahålla tillgänglig barnomsorg till ett rimligt pris.
- Sammanjämkning av åsikter vad gäller ytterligare politisk rådgivning på EU-nivå, övervakning och utbyte av god praxis.
- Viss sammanjämkning av åsikter vad gäller behovet av rättsliga åtgärder på EU-nivå.

EU:s rådgivande kommitté för jämställdhet mellan kvinnor och män har även hörts och den redogjorde för sina synpunkter vid ett kommittémöte den 8 december 2016.

I enlighet med EUF-fördraget anordnade kommissionen ett samråd i två steg med **arbetsmarknadens parter** om utmaningarna i samband med balans mellan arbete och privatliv. Även om arbetsmarknadens parter i stort sett har kommit överens om utmaningarna i samband med balans mellan arbete och privatliv och målet att öka kvinnornas deltagande på arbetsmarknaden, gick deras åsikter isär vad gäller behovet av ytterligare lagstiftningsåtgärder. Arbetsmarknadens parter har inte kommit överens om att inleda direkta förhandlingar för att ingå ett avtal på EU-nivå. Det är emellertid viktigt att förbättra skyddet på detta område genom att modernisera och anpassa den nuvarande rättsliga ramen, samtidigt som man beaktar resultatet av dessa samråd. **De fackliga organisationerna** uttryckte sin önskan om lagstiftning på EU-nivå om pappaledighet och ledighet för vård av anhörig, en längre mammaledighet med högre ersättning och bättre skydd mot uppsägning, rätten att

⁵ http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/1511_roadmap_reconciliation_en.htm

begära flexibla arbetsformer, och en ändring av direktivet om föräldraledighet för att förlänga föräldraledigheten och öka antalet icke-överlåtbara dagar och införa lön för den. De fackliga organisationerna betonade att dessa åtgärder bör kombineras med tillgänglig och högkvalitativ formell barnomsorg till ett rimligt pris och som är öppen för alla. **Arbetsgivarorganisationerna** stödde inte ytterligare lagstiftningsåtgärder på EU-nivå, men de stödde andra åtgärder än lagstiftning på EU-nivå för att utveckla formell barnomsorg.

Europaparlamentet har efterlyst att den betalda mammaledigheten och skyddet mot uppsägning ska förlängas, att föräldraledigheten ska förlängas och att ersättning ska betalas ut, att pappaledighet och ledighet för vård av anhörig ska införas, att Barcelonamålen för barnomsorg ska uppdateras och att det ska införas mål för omsorg för personer med långvarigt vårdbehov.

Många andra **berörda parter** har också efterlyst fler lagstiftningsåtgärder och andra typer av åtgärder på EU-nivå på området balans mellan arbete och privatliv.

- **Insamling och användning av sakkunnigutlåtanden**

Kommissionen tilldelade ett kontrakt för analys av kostnader och fördelar med eventuella åtgärder på EU-nivå för att underlätta balansen mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare.

Dessutom baserade kommissionen sig på sina befintliga kontrakt för att samla bevis som stöd för denna konsekvensbedömning. Detta inbegrep följande:

- En tematisk rapport som utarbetats av Europeiska kommissionens nätverk för socialpolitik (ESPN) om åtgärder för balans mellan arbete och privatliv för personer med vårdberoende anhöriga.
- En översyn av den tillgängliga litteraturen om kostnader och fördelar med åtgärder för balans mellan arbete och privatliv har utförts av forskare vid London School of Economics.
- Ett antal andra relevanta studier på nationell, europeisk och internationell nivå, inklusive de styrkande dokumenten som Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE) har lagt fram.

Dessutom har det europeiska nätverket för likabehandlingsorgan gjort en enkät bland sina medlemmar om rapporterade fall av diskriminering på arbetsplatsen och uppsägningar i samband med föräldraskap.

- **Konsekvensbedömning**

Enligt kommissionens krav på bättre lagstiftning grundades en intern styrgrupp, där generalsekretariatet var ordförande, i september 2015 för att förbereda detta initiativ. Styrgruppen sammanträdde fem gånger under perioden från september 2015 till mars 2017.

Konsekvensbedömningen presenterades för och diskuterades med nämnden för lagstiftningskontroll den 18 januari 2017. En omarbetad version av konsekvensbedömningen, som beaktar de frågor som tagits upp i nämnden för lagstiftningskontroll, skickades in igen den 8 mars 2017. Den 20 mars avgav nämnden för lagstiftningskontroll ett positivt yttrande med synpunkter som har beaktats i den slutliga konsekvensbedömningen.

Under arbetet med konsekvensbedömningen övervägdes en rad andra åtgärder än lagstiftning och lagstiftningsåtgärder inom alla områden som har visat sig vara viktiga för att hantera underrepresentationen av kvinnor på arbetsmarknaden: mammaledighet, pappaledighet, föräldraledighet, ledighet för vård av anhörig och flexibla arbetsformer.

Efter en bedömning av ändamålsenligheten, effektiviteten och samstämmigheten med varje alternativ har en rekommenderad kombination av alternativ fastställts. Den rekommenderade kombinationen omfattar 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 en lyckad övergång från mammaledighet till sysselsättning (inklusive amningsutrymmen och amningsraster).
- **Pappaledighet:** införande av en individuell rättighet på tio arbetsdagar, med lön på minst sjukpenningsnivå.
- **Föräldraledighet:** ändring av den nuvarande rättigheten för att stödja i) rätten till flexibelt uttag (t.ex. deltid och lite i taget), ii) fyra månader som inte får överlutas mellan föräldrarna, och iii) lön för fyra månader, på minst sjukpenningsnivå.
- **Ledighet för vård av anhörig:** införande av en individuell rättighet på fem arbetsdagar per år, med lön på minst sjukpenningsnivå.
- **Flexibla arbetsformer:** rätt för föräldrar med barn upp till tolv år och anhängigvårdare att begära flexibla arbetstider, flexibelt arbetsschema eller flexibel arbetsplats under en viss tid, utan att arbetsgivaren är skyldig att godkänna begäran.

Med beaktande av den förväntade inverkan av kombinationen av de föredragna alternativen visar den kvantitativa analysen som gjorts under konsekvensbedömningen att kombinationen av de föredragna alternativen har en positiv inverkan på BNP (+ 840 miljarder euro, NPV 2015–2055), sysselsättningen (+ 1,6 miljoner 2015) och arbetskraften (+ 1,4 miljoner 2050). Analysen visar att ökningen i sysselsättningen och arbetskraftsdeltagandet huvudsakligen kommer att gälla kvinnor. Realinkomsterna förväntas också öka med 0,52 % 2050. Även om de är ringa, leder kombinationen till kostnader för företagen. Merparten av kostnaderna uppstår dock till följd av alternativet flexibla arbetsformer, som det finns en stor efterfrågan på. Arbetsgivare kan dock avslå en begäran om flexibla arbetsformer, framför allt om det skulle medföra oskäligen kostnader för företaget. De sammanlagda kostnaderna för kombinationen skulle sålunda bli märkbart lägre för företagen.

Det bör även beaktas att kombinationen av de föredragna alternativen har starka synergieffekter och att kostnaderna för kombinationen av de föredragna alternativen kan vara lägre än summan av de enskilda kostnaderna för varje alternativ.

- **Grundläggande rättigheter**

Jämställdhet är en grundläggande rättighet i Europeiska unionen. I artikel 3.3 andra stycket i fördraget om Europeiska unionen (EU-fördraget)⁶ fastslås det att främjande av jämställdhet mellan kvinnor och män är ett av EU:s mål. I artikel 8 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) fastslås det ytterligare att unionen ska syfta till att undanröja bristande jämställdhet mellan kvinnor och män och främja jämställdhet mellan dem i all sin verksamhet.

Förslaget underlättar även utövandet av de rättigheter som erkänns i artiklarna 23⁷ och 33⁸ i stadgan om grundläggande rättigheter, som specifikt hänvisar till jämställdhet mellan kvinnor och män och till att förena familjeliv och yrkesliv.

4. BUDGETKONSEKVENSER

Förslaget kräver inga ytterligare anslag från Europeiska unionens budget.

5. ÖVRIGA INSLAG

- **Övervakning, utvärdering och rapportering**

Medlemsstaterna ska införliva direktivet två år efter antagandet och underrätta kommissionen om de nationella genomförandebestämmelserna via MNE-databasen. I enlighet med artikel 153.4 i EUF-fördraget kan medlemsstaterna genom en överenskommelse överlåta åt arbetsmarknadens parter att göra det.

För att bedöma ändamålsenlighet när det gäller att uppnå det allmänna syftet och de specifika syftena med initiativet har kommissionen identifierat centrala resultatindikatorer för att övervaka framgångsrikt genomförande⁹. Dessa indikatorer kommer att övervakas regelbundet av kommissionen och ligga till grund för utvärderingen av initiativet. På grundval av dessa indikatorer och de uppgifter som medlemsstaterna ska lämna in kan kommissionen regelbundet rapportera framsteg till andra viktiga EU-institutioner, såsom Europaparlamentet,

⁶ ”Den ska bekämpa social utestängning och diskriminering samt främja social rättvisa och socialt skydd, jämställdhet mellan kvinnor och män, solidaritet mellan generationerna och skydd av barnets rättigheter.”

⁷ ”Artikel 23 – Jämställdhet mellan kvinnor och män

Jämställdhet mellan kvinnor och män skall säkerställas på alla områden, inbegripet i fråga om anställning, arbete och lön.

Principen om jämställdhet utgör inget hinder för att behålla eller besluta om åtgärder som innebär särskilda förmåner för det underrepresenterade könet.”

⁸ ”Artikel 33 – Familjeliv och yrkesliv

”1. Skyddet av familjen på det rättsliga, ekonomiska och sociala planet ska säkerställas.

2. För att kunna förena familjeliv och yrkesliv har varje arbetstagare rätt till skydd mot uppsägning på varje grund som står i samband med moderskap samt rätt till betald mödraledighet och till föräldraledighet efter ett barns födelse eller adoption.”

⁹ Resultatindikatorerna som har valts härrör huvudsakligen från källor för jämförande uppgifter (Eurostat, OECD), men där det saknas indikatorer kan uppgifter hämtas från nationella uppgifter. Den detaljerade listan över indikatorer finns i konsekvensbedömningen.

rådet och Europeiska ekonomiska och sociala kommittén. Kommissionen kommer under alla omständigheter att utvärdera inverkan av förslagen till lagstiftning fem år efter ikraftträdandet och utarbeta en utvärderingsrapport.

Kommissionen kommer också att fortsätta att regelbundet övervaka kvinnors sysselsättning och medlemsstaternas bestämmelser för balans mellan arbete och privatliv, bland annat genom den årliga gemensamma sysselsättnings- och socialrapporten och landsrapporterna som görs inom ramen för den europeiska planeringsterminen.

- **Ingående redogörelse för de specifika bestämmelserna i förslaget**

Artikel 1 – Syfte

Denna bestämmelse klargör syftet med direktivet och anger de individuella rättigheterna för vilka minimikrav är fastställda på EU-nivå.

Artikel 2 - Tillämpningsområde

Denna bestämmelse fastställer vem som har rätt att dra nytta av rättigheterna som föreskrivs i detta direktiv.

Artikel 3 – Definitioner

Denna bestämmelse omfattar definitionen av ett antal termer och begrepp i syfte att tydliggöra hur de ska tolkas när de nämns i direktivet.

Artikel 4 – Pappaledighet

Det finns för närvarande inga miniminormer för pappaledighet på EU-nivå.

Denna bestämmelse inför rätten för pappor att ta ut pappaledighet i form av en kort period av ledighet, inte mindre än tio arbetsdagar, i samband med barnets födelse. Denna ledighet ska tas ut i samband med nedkomsten och måste vara tydligt kopplad till den.

Genom att pappaledighet införs borde problemet med ojämlika möjligheter för kvinnor och män att ta ut ledighet i samband med barnets födelse avhjälpas och män borde uppmuntras till att ta en mer jämlik del av omsorgsansvaret, vilket därigenom gör det möjligt för papporna och barnen att knyta an till varandra i ett tidigt skede.

För att undvika all diskriminering mellan gifta och ogifta par och mellan heterosexuella och homosexuella par bör rätten till pappaledighet ges oavsett civilstånd eller familjerättslig ställning, i enlighet med definitionen i nationell lagstiftning.

Artikel 5 – Föräldraledighet

I direktivet om föräldraledighet (2010/18/EU) föreskrivs redan individuella rättigheter till minst fyra månaders föräldraledighet med anledning av ett barns födelse eller adoption av ett barn för att sköta om det barnet. Denna bestämmelse bygger därför på de befintliga rättigheterna för föräldrar och förbättrar dessa för både kvinnor och män.

Efter analysen som gjordes i den förberedande fasen anses det nuvarande direktivet om föräldraledighet ha varit otillräckligt när det gäller att göra det möjligt för båda föräldrarna att använda sig av sina rättigheter. Eftersom det nuvarande direktivet inte garanterar bidrag under

föräldraledigheten, har många familjer inte råd att utnyttja denna möjlighet. Direktivet har inte heller lyckats med att främja en större delaktighet i omsorgsansvaret från pappornas sida. Bevis ger vid handen att de flesta pappor inte utövar sin rätt till föräldraledighet eller att de överlåter en stor del av denna till mammorna. Detta har lett till stora skillnader mellan de genomsnittliga uttagen av föräldraledighet mellan mammor och pappor. Pappornas uttag förblir för litet i många medlemsstater.

Syftet med denna bestämmelse är att ta itu med de brister som har identifierats genom att i) fastställa minimiperioden av föräldraledighet till minst fyra månader som inte kan överlåtas till den andra föräldern och ii) införa mer flexibilitet när det gäller i vilken form man kan ta ut föräldraledighet (på heltid eller deltid eller i andra flexibla former), eftersom flexibilitet gör det mer sannolikt att föräldrarna, framför allt papporna, utövar sin rätt till en sådan ledighet. En annan bestämmelse i detta direktiv tacklar frågan om ersättning under ledigheten, eftersom detta påverkar pappornas uttag av ledighet i stor utsträckning.

Bestämmelsen ger medlemsstaterna utrymme att bestämma i) hur långt i förväg arbetstagaren måste informera arbetsgivaren om ledigheten och ii) huruvida en kvalifikationsperiod i arbete eller en viss anställningstid ska krävas för att ha rätt till föräldraledighet. Medlemsstaterna får även iii) fastställa de omständigheter under vilka arbetsgivaren får skjuta upp beviljandet av föräldraledigheten med en rimlig tid. Slutligen syftar denna bestämmelse till att se till att medlemsstaterna ska utvärdera behovet av att anpassa villkoren för beviljande av föräldraledighet och tillämpningsbestämmelserna till de särskilda behoven hos föräldrar i särskilt utsatta situationer på grund av funktionsnedsättning eller kronisk sjukdom och hos adoptivföräldrar.

Artikel 6 – Ledighet för vård av anhörig

Denna bestämmelse inför en ny årlig rättighet för arbetstagare att ta ut ledighet till följd av att en anhörig är allvarligt sjuk eller vårdberoende, enligt definitionen av en anhörig i själva direktivet. För att förhindra missbruk av denna rätt kan intyg på allvarlig sjukdom eller vårdbehov komma att krävas innan ledighet beviljas.

Orsaken till att denna rättighet införs är att förbättra arbetstagarnas möjligheter att vara lediga under en kort period för att sköta om en anhörig. Detta kan bidra till att förbättra deras möjlighet att kombinera arbete och privatliv, samtidigt som man kan undvika att de helt och hållet försvinner från arbetsmarknaden.

Artikel 7 – Frånvaro på grund av force majeure

Denna bestämmelse bibehåller arbetstagarnas befintliga rätt till ledighet på grund av *force majeure*.

Denna rätt, som redan avsågs i direktivet om föräldraledighet¹⁰, kan användas av alla arbetstagare (inte enbart föräldrar eller anhörigvårdare i den mening som avses i detta direktiv) i samband med trängande familjeskäl.

Artikel 8 – Tillräckliga inkomster

¹⁰ § 7.

Direktivet om föräldraledighet (2010/18/EU) fastställer inga minimikrav på tillräckliga inkomster.

Denna bestämmelse fastställer rätten till tillräckliga inkomster för en minimiperiod av ledighet som avses i detta direktiv för arbetstagare som utnyttjar de olika typerna av ledighet. Ersättningsnivån bör minst motsvara sjukersättningsnivån.

Artikel 9 – Flexibla arbetsformer

Direktivet om föräldraledighet föreskriver redan möjligheten att begära två typer av flexibla arbetsformer (arbetsmönster och arbetstider) för föräldrar som återvänder till arbetet efter en föräldraledighet. Det nuvarande förslaget utvidgar dessa båda befintliga former till en tredje flexibel arbetsform (möjligheten till distansarbete) och utvidgar den personkrets som omfattas av dessa rättigheter till alla anhörigvårdare och arbetstagare med barn upp till en viss ålder, minst tolv år.

För att uppmuntra förvärvsarbetande föräldrar med småbarn och anhörigvårdare att stanna kvar i arbete, bör de få möjlighet att anpassa sina arbetstider efter sina personliga behov och önskemål.

Denna bestämmelse inför därför möjligheten för ovan nämnda arbetstagare att utnyttja i) reducerad arbetstid, ii) flexibla arbetstider och iii) möjligheter till distansarbete.

För att kunna beakta både arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov ger denna bestämmelse medlemsstaterna möjlighet att begränsa varaktigheten av flexibla arbetsformer. Denna möjlighet är framför allt relevant när det gäller deltidsarbete. Även om deltidsarbete har visat sig vara bra för att kvinnor ska kunna fortsätta förvärvsarbete när de har fått barn, kan långa perioder av deltidsarbete leda till minskade inbetalda sociala avgifter, vilket i sin tur leder till minskad eller ingen pensionsrätt alls.

Artikel 10 – Arbetstagarnas rättigheter

Direktivet om föräldraledighet (2010/18/EU) föreskriver redan vissa rättigheter för arbetstagarna och säkerställer likabehandling, så att arbetstagare kan utöva sin rätt till föräldraledighet¹¹. Detta innebär rätten att återgå till samma jobb eller, om det inte är möjligt, till ett likvärdigt jobb, och rätten att bibehålla rättigheter som arbetstagaren har förvärvat eller står i begrepp att förvärva den dagen som föräldraledigheten påbörjas. Slutligen uppmuntras arbetstagarna och arbetsgivarna även till att hålla kontakten under ledigheten och att planera för lämpliga åtgärder för återgången.

Ledigheten är avsedd för att stödja förvärvsarbetande föräldrar och anhörigvårdare under särskilda tidsperioder. Målet är att bibehålla och främja deras fortsatta anknytning till arbetsmarknaden samtidigt som de bär sitt ansvar hemma.

För att möjliggöra detta bygger denna bestämmelse på befintliga rättigheter och föreskriver dessutom minimiskydd för föräldrarnas och anhörigvårdarnas rättigheter genom att göra det möjligt för dem att återgå till sitt jobb eller ett likvärdigt jobb, att åtnjuta förbättringar i arbetsförhållandena under sin frånvaro, att bibehålla sina förvärvda rättigheter och att bibehålla sitt anställningsförhållande under ledigheten.

¹¹ § 5.

Artikel 11 – Icke-diskriminering

Direktivet om föräldraledighet skyddar redan arbetstagare mot mindre gynnsam behandling på grund att de ansöker om eller utövar sin rätt till föräldraledighet. Dessutom föreskriver artikel 19.1 i direktiv 2006/54/EG att svaranden är skyldig att bevisa att det inte föreligger något brott mot likabehandlingsprincipen. Artikel 19.4 i direktiv 2006/54/EG tydliggör att regeln om bevisbörda även omfattar direktivet om föräldraledighet. Hänvisningen till direktivet om föräldraledighet i direktiv 2006/54/EG bibehålls, eftersom detta direktiv föreskriver att hänvisningar till direktivet om föräldraledighet ska anses som hänvisningar till det nuvarande direktivet.

Det nuvarande skyddet enligt direktivet om föräldraledighet bibehålls och utvidgas så att arbetstagare som utnyttjar andra typer av ledigheter eller flexibla arbetsformer också skyddas mot mindre gynnsam behandling och diskriminering på grund av att de har ansökt om eller utövat de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv.

Artikel 12 – Skydd mot uppsägning och bevisbörda

Direktivet om föräldraledighet (2010/18/EU) skyddar redan arbetstagare mot uppsägning på grund av att de ansöker om eller utövar sin rätt till föräldraledighet.

Denna bestämmelse syftar till att bibehålla det befintliga skyddet för arbetstagare och utvidga det genom att skydda arbetstagare som utnyttjar pappaledighet¹², föräldraledighet¹³, ledighet för vård av anhörig eller flexibla arbetsformer från uppsägning under perioden som de ansöker om ledighet för, eller under perioden som de utövar dessa rättigheter.

Om arbetstagare trots detta skydd anser att de har avskedats på grund av att de ansökt om eller tagit ut sådan ledighet som avses i artikel 4, 5 eller 6 eller på grund av att de utövat sin rätt att begära flexibla arbetsformer enligt vad som avses i artikel 9, kräver denna bestämmelse att arbetsgivaren bevisar att uppsägningen berodde på andra, objektiva skäl.

Artikel 13 – Sanktioner

Denna bestämmelse ålägger medlemsstaterna att föreskriva ändamålsenliga, proportionella och avskräckande sanktioner, till exempel vite eller kompensationer, för underlåtenhet att fullgöra skyldigheterna som följer av detta direktiv, och se till att dessa tillämpas.

Artikel 14 – Skydd mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder

Denna bestämmelse ålägger medlemsstaterna att ge arbetstagare som fört fram klagomål att nationella bestämmelser, som antagits i enlighet med detta direktiv, inte efterlevs rättsligt skydd mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder från arbetsgivarens sida. Utan detta rättsliga skydd skulle ett effektivt genomförande av principen om likabehandling inte vara möjligt.

Artikel 15 – Jämställdhetsorgan

¹² Artikel 16 i direktiv 2006/54/EU gäller skydd från uppsägning på grund av att de utövar sin rätt till pappaledighet enligt nationell lagstiftning.

¹³ Se § 5.4 i direktivet om föräldraledighet.

Direktiv 2006/54/EG föreskriver redan att medlemsstaterna ska utse ett eller flera organ för främjande, analys och kontroll av samt till stöd för likabehandling av alla människor utan könsdiskriminering, inbegripet varje form av mindre gynnsam behandling av kvinnor i samband med graviditet eller moderskap.

Denna bestämmelse fastställer att de nationella jämställdhetsorganen bör ha behörighet på de områden som omfattas av detta direktiv. Detta bör stärka nivån på skyddet av de rättigheter som fastställs i detta direktiv å ena sidan och kontrollen av genomförandet av direktivet å andra sidan.

Artikel 16 – Skyddsnivå

Med hänsyn till EU:s befintliga regelverk, som har införlivats i medlemsstaterna, och EU-domstolens rättspraxis, framför allt vad gäller föräldraledighet, bör det betonas att detta förslag bibehåller de befintliga rättigheter som garanteras inom ramen för EU:s befintliga direktiv om jämställdhet mellan könen och bygger på dessa för att förbättra rättigheterna för både kvinnor och män.

Detta är en standardbestämmelse som tillåter medlemsstaterna att tillhandahålla en högre skyddsnivå än den som fastställs i direktivet.

Artikel 17 – Spridning av information

Denna bestämmelse syftar till att säkerställa att information om de rättigheter som fastställs i direktivet sprids i medlemsstaterna, liksom information om redan befintliga rättigheter på samma område.

Artikel 18 Rapportering och översyn

Detta är en standardbestämmelse som fastställer medlemsstaternas skyldighet att överlämna information till kommissionen om tillämpningen av detta direktiv, så att kommissionen kan avlägga en rapport till medlagstiftaren om detta och lägga fram förslag om att ändra och uppdatera direktivet, om den anser det vara nödvändigt.

Artikel 19 – Upphävande

Bilagan till direktivet om föräldraledighet (2010/18/EU) innehåller texten till ett ramavtal mellan arbetsmarknadens parter, där särskilda bestämmelser för föräldraledighet fastslås. Eftersom arbetsmarknadens parter inte kunde nå en överenskommelse om att omförhandla det ramavtalet för att införa nödvändiga förbättringar av nuvarande system för föräldraledighet, beslöt kommissionen att lägga fram lagändringar på eget initiativ.

Eftersom en ändring av en rättsakt måste göras på grundval av samma rättsliga grund som användes för att anta den ursprungliga rättsakten, vilket inte är möjligt i detta fall på grund av den särskilda rättsliga grund som används för överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter, anses det mest lämpliga rättsliga alternativet vara att upphäva och ersätta föräldraledighetsdirektivet. En enda omfattande rättsakt på området i fråga anses även vara det bästa alternativet för öppenhet och insyn, förenkling, rättssäkerhet och verkställighet av rättigheter.

Det bör noteras att det föreliggande förslaget på inget sätt minskar befintliga rättigheter, utan bygger på EU:s befintliga regelverk och syftar till att utvidga eller förstärka förvärvsarbetande föräldrars och anhörigvårdares rättigheter.

Denna bestämmelse anger när direktiv 2010/18/EU ska upphävas, samtidigt som den klargör att alla hänvisningar till det upphävda direktivet ska anses som hänvisningar till det nya direktivet.

Artikel 20 - Införlivande

Denna bestämmelse fastställer tidsfristen för medlemsstaterna att införliva direktivet i nationell lagstiftning och överlämna texterna i fråga till kommissionen. Tidsfristen uppgår till två år. I bestämmelsen betonas också att enligt artikel 153.3 i EUF-fördraget får medlemsstaterna överlåta åt arbetsmarknadens parter att genomföra direktivet, om arbetsmarknadens parter gemensamt begär detta och förutsatt att medlemsstaterna vidtar alla nödvändiga åtgärder för att se till att de alltid kan säkerställa att detta direktiv får avsedda resultat.

Artikel 21 – Ikraftträdande

Detta är en standardbestämmelse som anger att direktivet träder i kraft den tjugonde dagen efter det att det har offentliggjorts i *Europeiska unionens officiella tidning*.

Artikel 22 – Adressater

Detta är en standardbestämmelse om adressaterna och tydliggör att direktivet riktar sig till medlemsstaterna.

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**

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT
DETTA DIREKTIV

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artiklarna 153.1 i
och 153.2 b,

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag,

efter översändande av utkastet till lagstiftningsakt till de nationella parlamenten,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande¹⁴,

med beaktande av Regionkommitténs yttrande¹⁵,

i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet, och

av följande skäl:

- (1) Genom artikel 153.1 i i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt får unionen
möjlighet att stödja och komplettera medlemsstaternas insatser, bland annat när det
gäller jämställdhet i fråga om möjligheter på arbetsmarknaden och behandling i
arbetslivet.
- (2) Jämställdhet är en av unionens grundläggande principer. Enligt artikel 3 i fördraget om
Europeiska unionen är ett av unionens mål att främja jämställdhet mellan könen. Även
i artikel 23 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna fastställs
att jämställdhet mellan könen ska säkerställas på alla områden, inbegripet i fråga om
anställning, arbete och lön.
- (3) I artikel 33 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna föreskrivs
rätten till skydd mot uppsägning på varje grund som står i samband med moderskap
samt rätt till betald mammaledighet och till föräldraledighet efter ett barns födelse eller
adoption av ett barn, för att man ska kunna förena familjeliv och yrkesliv.
- (4) Unionen är part i FN-konventionen om rättigheter för personer med
funktionsnedsättning. Bestämmelserna i konventionen har varit en central del av
Europeiska unionens rättsordning sedan konventionen trädde i kraft och unionens
lagstiftning måste i så stor utsträckning som möjligt tolkas på ett sätt som

¹⁴ EUT C , , s. .

¹⁵ EUT C , , s. .

överensstämmer med konventionen. Bland annat föreskriver konventionen i artikel 7 att alla parter ska vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att barn med funktionsnedsättning åtnjuter fullständiga mänskliga rättigheter och grundläggande friheter på samma sätt som andra barn.

- (5) Politiken för balans mellan arbete och privatliv bör bidra till att öka jämställdheten genom att främja kvinnornas deltagande på arbetsmarknaden, göra det lättare för män att på lika villkor som kvinnor ta en del av omsorgsansvaret och genom att minska klyftan mellan könen vad gäller inkomst och lön. Dessa åtgärder bör utformas med hänsyn till befolkningsutvecklingen, inklusive effekterna av befolkningens åldrande.
- (6) På EU-nivå finns redan många direktiv som behandlar en del av de frågor som är relevanta för balansen mellan arbete och privatliv, särskilt Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG¹⁶, Europaparlamentets och rådets direktiv 2010/41/EU¹⁷, rådets direktiv 92/85/EEG¹⁸, rådets direktiv 97/81/EG¹⁹ och rådets direktiv 2010/18/EU²⁰.
- (7) Balans mellan arbete och privatliv är dock fortfarande en stor utmaning för många föräldrar och arbetstagare med omsorgsansvar, vilket har en negativ inverkan på kvinnors sysselsättning. En viktig faktor för kvinnors underrepresentation på arbetsmarknaden är svårigheterna att förena arbete och familjeliv. När kvinnor får barn tenderar de att arbeta färre antal timmar med avlönat arbete och tillbringa mer tid med obetalt omsorgsansvar. Att ha en sjuk eller vårdberoende anhörig har också visat sig ha en negativ inverkan på kvinnors sysselsättning, vilket leder till att en del kvinnor hamnar utanför arbetsmarknaden helt och hållet.
- (8) I unionens nuvarande rättsliga ram ges begränsat incitament för män att ta på sig en lika stor del av omsorgsansvaret. I många medlemsstater finns ingen möjlighet till betald pappaledighet och föräldraledighet, vilket bidrar till att få pappor tar ut sådan ledighet. Skillnaderna mellan könen när det gäller arbete och omsorg ökar ännu mer på grund av obalansen i utformningen av politiken för balans mellan arbete och privatliv för kvinnor respektive män. Omvänt har systemen för balans mellan arbete och privatliv för pappor, till exempel ledighet och flexibla arbetsformer, visat sig ha en positiv effekt när det gäller att minska den relativa mängden oavlönat arbete i hemmet som utförs av kvinnor och gett dessa mer tid för avlönat arbete.
- (9) Kommissionen har, i linje med artikel 154 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, inlett ett samråd i två steg med arbetsmarknadens parter om

¹⁶ 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).

¹⁷ Europaparlamentets och rådets direktiv 2010/41/EU av den 7 juli 2010 om tillämpning av principen om likabehandling av kvinnor och män som är egenföretagare och om upphävande av rådets direktiv 86/613/EEG (EUT L 180, 15.7.2010, s. 1).

¹⁸ 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).

¹⁹ Rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS – Bilaga: Ramavtalet om deltidarbete (EGT L 14, 20.1.1998, s. 9).

²⁰ Rådets direktiv 2010/18/EU av den 8 mars 2010 om genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet som ingåtts av BUSINESSEUROPE, UEAPME, ECPE och EFS och om upphävande av direktiv 96/34/EG (EUT L 68, 18.3.2010, s. 13).

utmaningarna kopplade till balans mellan arbete och privatliv. Arbetsmarknadens parter har inte kommit överens om att inleda förhandlingar om dessa frågor, inbegripet föräldraledighet. Det är emellertid viktigt att vidta åtgärder på detta område genom att modernisera och anpassa den nuvarande rättsliga ramen på ett sätt som beaktar resultatet av dessa samråd och resultaten av det öppna offentliga samrådet som syftade till att samla in synpunkter från olika berörda parter och från allmänheten.

- (10) Det är lämpligt att upphäva och ersätta direktiv 2010/18/EU, som för närvarande reglerar föräldraledigheten, genom att införa ett ramavtal mellan arbetsmarknadens parter. Detta direktiv bygger framför allt på de regler som fastställdes i direktiv 2010/18/EU och kompletterar dessa genom att de stärker de befintliga rättigheterna och inför nya.
- (11) I detta direktiv fastställs minimikrav avseende pappaledighet, föräldraledighet och ledighet för vård av anhörig och för flexibla arbetsformer för föräldrar och arbetstagare med omsorgsansvar. Genom att göra det lättare för föräldrar och anhörigvårdare att förena arbete och familjeliv, bör detta direktiv bidra till de fördragsenliga målen om jämställdhet med hänsyn till möjligheter på arbetsmarknaden, likabehandling i arbetslivet och främjande av en hög sysselsättningsnivå i unionen.
- (12) Detta direktiv bör tillämpas på alla arbetstagare som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande. I enlighet med vad som för närvarande föreskrivs i § 2.3 i bilagan till direktiv 2010/18/EU bör detta omfatta anställningskontrakt eller anställningsförhållanden för deltidsarbetande arbetstagare, arbetstagare med en tidsbegränsad anställning eller personer med ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande hos ett bemanningsföretag.
- (13) För att främja en jämnare fördelning av omsorgsansvaret mellan kvinnor och män bör rätt till pappaledighet i samband med barnets födelse införas. För att ta hänsyn till skillnader mellan medlemsstaterna bör rätten till pappaledighet vara oberoende av äktenskaplig status eller familjestatus enligt vad som anges i nationell lagstiftning.
- (14) Merparten av papporna utövar inte sin rätt till föräldraledighet eller överlåter en stor del av sin ledighet till mammorna. För att uppmuntra den andra föräldern till att vara föräldraledig, förlängs perioden för föräldraledighet som inte kan överlåtas från en förälder till en annan från en månad till fyra månader i och med detta direktiv, samtidigt som varje förälders rätt till minst fyra månaders föräldraledighet bibehålls enligt vad som för närvarande föreskrivs i direktiv 2010/18/EU.
- (15) För att ge föräldrar bättre möjligheter att ta ut föräldraledighet när deras barn växer upp, bör rätten till föräldraledighet beviljas fram tills dess att barnet är minst tolv år gammalt. Medlemsstaterna bör ges möjlighet att ange vilken tidsfrist som ska gälla när anställda ansöker om föräldraledighet, och att besluta om rätten till föräldraledighet ska vara avhängig en viss tjänstgöringstid. Med hänsyn till den ökande diversifieringen av avtalsbestämmelser, bör den sammanlagda tiden av på varandra följande visstidsanställningsavtal hos samma arbetsgivare beaktas vid beräkningen av tjänstgöringsperioden. För att balansera arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov bör medlemsstaterna även kunna besluta huruvida arbetsgivaren under vissa omständigheter ska ha rätt att skjuta upp beviljandet av föräldraledighet. I sådana fall bör arbetsgivaren ge en skriftlig motivering till skälen till detta.

Med tanke på att flexibilitet gör det mer sannolikt att föräldrarna, särskilt papporna, utövar sin rätt till föräldraledighet, bör arbetstagare kunna begära att få vara föräldralediga på heltid eller deltid eller under andra flexibla former. Det bör vara arbetsgivarens sak att bestämma om en begäran om föräldraledighet under andra flexibla former än heltid godtas. Medlemsstaterna bör även utvärdera om villkoren och de detaljerade systemen för föräldraledighet bör anpassas till de särskilda behov som föräldrar i särskilt utsatta situationer har.

- (16) För att underlätta återgången till arbetet efter föräldraledighet uppmanas arbetstagaren och arbetsgivaren att hålla kontakten under ledigheten. De kan också vidta lämpliga åtgärder för återgången till arbetet, vilka ska beslutas gemensamt av de berörda parterna, med beaktande av nationell lagstiftning, kollektivavtal och/eller praxis.
- (17) För att ge kvinnor och män som sköter om en äldre familjemedlem och/eller andra vårdbehövande anhöriga större möjlighet att fortsätta förvärvsarbete, bör arbetstagare med en allvarligt sjuk eller vårdbehövande anhörig ha rätt att vara lediga från arbetet inom ramen för vård av anhörig. För att förhindra missbruk av denna rätt kan intyg på allvarlig sjukdom eller vårdbehov komma att krävas innan ledighet beviljas.
- (18) Utöver rätten till ledighet för vård av anhörig som föreskrivs i detta direktiv, bör alla arbetstagare behålla sin rätt till ledighet från arbetet på grund av force majeure av brådskande och oförutsedda familjeskäl, vilket för närvarande föreskrivs i direktiv 2010/18/EU, enligt de villkor som fastställts av medlemsstaterna.
- (19) För att öka incitamenten för arbetstagare med barn och omsorgsansvar, i synnerhet män, att ta ut de ledigheter som föreskrivs i detta direktiv, bör de ha rätt till skälig ersättning under ledigheten. Ersättningsnivån bör minst motsvara den nivå av ersättning som arbetstagaren skulle få vid sjukdom. Medlemsstaterna bör beakta betydelsen av kontinuitet i rätten till social trygghet, inbegripet hälso- och sjukvård.
- (20) I enlighet med direktiv 2010/18/EU är medlemsstaterna skyldiga att fastställa vad som ska gälla för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet under föräldraledigheten. I enlighet med Europeiska unionens domstols rättspraxis bibehålls anställningsförhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren under perioden av ledighet och som ett resultat av detta ska den som är föräldraledig därför under ledigheten alltjämt betecknas som en arbetstagare i gemenskapsrättslig mening. När medlemsstaterna fastställer vad som ska gälla för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet under en föräldraledighet som omfattas av detta direktiv ska de därför säkerställa att anställningsförhållandet bibehålls.
- (21) För att uppmuntra förvärvsarbetande föräldrar och anhörigvårdare att stanna kvar i arbetskraften, bör de få möjlighet att anpassa sina arbetstider efter sina personliga behov och önskemål. Förvärvsarbetande föräldrar och anhörigvårdare bör därför kunna begära flexibla arbetsformer, vilket är en möjlighet för en arbetstagare att anpassa sitt arbetsmönster, till exempel genom distansarbete, flexibla arbetstider, eller med deltidsarbete, för att ta hand om ett barn eller en vårdberoende anhörig. För att kunna tillgodose både arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov bör det vara möjligt för medlemsstaterna att begränsa varaktigheten för flexibla arbetsformer, inbegripet deltidsarbete. Även om deltidsarbete har visat sig vara bra för att kvinnor ska kunna fortsätta arbeta när de har fått barn, kan långa perioder av deltidsarbete leda till mindre

inbetalning av sociala avgifter vilket i sin tur leder till minskad eller ingen pensionsrätt alls. Det slutliga beslutet om att bevilja en arbetstagares begäran om flexibla arbetsformer bör ligga hos arbetsgivaren. De särskilda omständigheter som ligger till grund för behovet av flexibla arbetsformer kan förändras. Arbetstagare bör därför inte bara ha rätt att återgå till sina ursprungliga arbetsmönster efter en viss avtalad period, utan bör också när som helst kunna begära att få återgå om omständigheterna så kräver.

- (22) Ledigheten är tänkt att stödja förvärvsarbetande föräldrar och anhörigvårdare och hjälpa dem att bibehålla sin anknytning till arbetsmarknaden. Särskilda bestämmelser bör därför antas om skyddet av anställningsrättigheterna för arbetstagare som tar ut ledighet som omfattas av detta direktiv och särskilt deras rätt att återuppta samma eller ett likvärdigt arbete och att inte få försämrade villkor på grund av denna frånvaro. Arbetstagare bör få behålla de relevanta rättigheter som de redan har tjänat in, eller håller på att tjäna in, till slutet av en sådan ledighet.
- (23) Arbetstagare som utövar sina rättigheter till ledighet eller flexibla arbetsformer bör vara skyddade mot diskriminering och mindre gynnsam behandling på grund av det.
- (24) Arbetstagare som utövar sina rättigheter att ta ut ledigheter som föreskrivs i detta direktiv bör åtnjuta skydd mot uppsägning och alla förberedelser för en eventuell uppsägning på grund av att de har begärt eller tagit ut sådan ledighet eller har utövat rätten till sådana flexibla arbetsformer. Om arbetstagare anser att de har sagts upp på dessa grunder, bör de kunna be arbetsgivaren att skriftligen få väl underbyggda skäl till uppsägningen.
- (25) När arbetstagare som anser att de har avskedats på grund av att de tagit ut eller ansökt om sådan ledighet som avses i artikel 4, 5 eller 6 eller för att de utnyttjat sin rätt till flexibla arbetsformer enligt vad som avses i artikel 9, för en domstol eller annan behörig myndighet lägger fram uppgifter av vilka man kan dra slutsatsen att en sådan överträdelse har ägt rum, ska det åligga svaranden att bevisa att ingen sådan överträdelse har ägt rum.
- (26) Medlemsstaterna bör föreskriva ändamålsenliga, proportionella och avskräckande sanktioner för underlåtenhet att fullgöra någon av de nationella bestämmelser som följer av detta direktiv eller de relevanta bestämmelserna som redan är i kraft vad gäller de rättigheter som omfattas av detta direktivs tillämpningsområde. Ändamålsenligt genomförande av principen om likabehandling kräver lämpligt rättsligt skydd för arbetstagare mot ogynnsam behandling från arbetsgivarens sida eller mot ogynnsamma följder av ett klagomål som de fört fram i företaget, eller eventuella förfaranden som de inlett för att säkerställa efterlevnaden av de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv. Personer som utsätts för sådant kan bli avskräckta från att utöva sina rättigheter på grund av risken för repressalier och bör därför skyddas mot eventuell ogynnsam behandling när de utövar de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv. Sådant skydd är särskilt relevant när arbetstagares företrädare utför sina uppgifter.
- (27) I syfte att ytterligare förbättra skyddet av de rättigheter som föreskrivs enligt detta direktiv bör de nationella organen för främjande av likabehandling också vara behöriga på de områden som omfattas av detta direktiv.

- (28) I detta direktiv fastställs minimikrav, vilket ger medlemsstaterna möjlighet att införa eller behålla mer förmånliga bestämmelser. Rättigheter som förvärvats under den befintliga rättsliga ramen bör fortsätta att gälla, om inte fördelaktigare bestämmelser införs med detta direktiv. Genomförandet av detta direktiv kan inte användas för att minska befintliga rättigheter som angetts i den befintliga unionslagstiftningen på detta område och kan inte heller utgöra ett giltigt skäl för att sänka den allmänna skyddsnivån som arbetstagare har tilldelats på ett område som omfattas av detta direktiv.
- (29) Ingenting i detta direktiv ska därför tolkas som att det försvagar de rättigheter som tidigare fanns i direktiv 2010/18/EU och direktiv 2006/54/EG, inbegripet artikel 19. Alla hänvisningar till det upphävda direktivet 2010/18/EU ska tolkas som hänvisningar till detta direktiv.
- (30) I detta direktiv ska sådana administrativa, finansiella och rättsliga ålägganden undvikas som motverkar etableringen och utvecklingen av små och medelstora företag. Medlemsstaterna uppmanas därför att utvärdera inverkan av deras införlivandeakt på små och medelstora företag för att se till att dessa inte blir oproportionerligt drabbade. De ska vara särskild uppmärksamma på mikroföretag och den administrativa bördan.
- (31) Medlemsstaterna får överlåta åt arbetsmarknadens parter att genomföra detta direktiv, om arbetsmarknadens parter gemensamt begär detta och förutsatt att medlemsstaterna vidtar alla nödvändiga åtgärder för att se till att de alltid kan säkerställa att detta direktiv får avsedda resultat.
- (32) Eftersom målen i detta direktiv, nämligen att säkerställa att principen om jämställdhet på arbetsmarknaden och i arbetslivet i hela unionen, inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna utan bättre kan uppnås på unionsnivå, kan unionen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i fördraget om Europeiska unionen. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går detta direktiv inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå dessa mål.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

Artikel 1

Syfte

Detta direktiv fastställer minimikrav som ska leda till att jämställdhet mellan könen uppnås vad gäller möjligheter på arbetsmarknaden och behandling i arbetslivet genom att göra det lättare för förvärvsarbetande föräldrar och anhängigvårdare att förena arbete och familjeliv.

I detta syfte föreskrivs individuella rättigheter i fråga om

- a) pappaledighet, föräldraledighet och ledighet för vård av anhörig,
- b) flexibla arbetsformer för förvärvsarbetande föräldrar och anhängigvårdare.

Artikel 2

Tillämpningsområde

Detta direktiv ska tillämpas på alla arbetstagare, kvinnor och män, som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande.

Artikel 3

Definitioner

I detta direktiv gäller följande definitioner:

- a) *pappaledighet*: ledighet från arbetet för pappor i samband med barnets födelse.
- b) *föräldraledighet*: ledighet från arbetet i samband med ett barns födelse eller vid adoption av ett barn i syfte att ta hand om det barnet.
- c) *anhörigvårdare*: arbetstagare som ger personlig omvårdnad eller stöd till en anhörig vid allvarlig sjukdom eller annat omsorgsbehov.
- d) *anhörig*: en arbetstagares son, dotter, mor, far, make, maka eller partner i registrerat partnerskap om sådant partnerskap anges i nationell lagstiftning.
- e) *omsorgsbehov*: en situation där en person, tillfälligt eller permanent, är beroende av omsorg på grund av en funktionsnedsättning eller ett annat allvarligt medicinskt tillstånd än allvarlig sjukdom.
- f) *flexibla arbetsformer*: en möjlighet för en arbetstagare att anpassa sitt arbetsmönster, till exempel genom distansarbete, flexibla arbetstider, eller med deltidsarbete.

Artikel 4

Pappaledighet

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att pappor har rätt att ta ut en pappaledighet om minst tio arbetsdagar i samband med barnets födelse.
2. Rätten till pappaledighet som avses i punkt 1 ska beviljas oberoende av äktenskaplig status eller familjestatus enligt vad som definieras i nationell lagstiftning.

Artikel 5

Föräldraledighet

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetstagare får en individuell rätt till föräldraledighet på minst fyra månader, vilken ska tas ut innan barnet når en viss ålder som ska vara minst tolv år.
2. Om medlemsstaterna tillåter att en förälder överlåter sin rätt till föräldraledighet till den andra föräldern, ska de säkerställa att minst fyra månader av föräldraledigheten inte kan överlåtas.
3. Medlemsstaterna ska fastställa tidsfrister inom vilka de arbetstagare som utövar sin rätt till föräldraledighet ska anmäla början och slutet på föräldraledigheten till arbetsgivaren. Vid fastställandet ska medlemsstaterna ta hänsyn till såväl arbetsgivarens som arbetstagarens behov. Medlemsstaterna ska säkerställa att det i arbetstagarens begäran om föräldraledighet framkommer när föräldraledigheten avses inledas och avslutas.
4. Medlemsstaterna får ställa villkor på en kvalifikationsperiod i arbete eller en anställningstid som inte får överskrida ett år för rätt till föräldraledighet. Vid på varandra följande visstidsanställningsavtal, enligt definitionen i rådets direktiv 1999/70/EG²¹ om ramavtalet om visstidsarbete, med samma arbetsgivare, ska den sammanlagda längden av dessa avtal beaktas vid beräkning av kvalifikationsperioden.
5. Medlemsstaterna får fastställa de omständigheter under vilka arbetsgivaren i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal och/eller praxis får skjuta upp beviljandet av föräldraledigheten med en rimlig tid, om ledigheten skulle innebära en allvarlig störning i driften av företaget. Arbetsgivaren ska skriftligen motivera varför föräldraledigheten skjuts upp.
6. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetstagare även har rätt att begära föräldraledighet på deltid, i perioder avgränsade av arbete eller i andra flexibla former. Arbetsgivarna ska behandla och besvara en sådan begäran med beaktande av såväl arbetsgivarens som arbetstagarens behov. Arbetsgivaren ska skriftligen motivera ett eventuellt avslag på en sådan begäran.
7. Medlemsstaterna ska utvärdera behovet av att anpassa villkoren för beviljande av föräldraledighet och tillämpningsbestämmelserna till behoven hos adoptivföräldrar, föräldrar med funktionsnedsättning och föräldrar med barn med funktionsnedsättning eller kronisk sjukdom.

Artikel 6

Ledighet för vård av anhörig

Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetstagare har rätt att ta ut ledighet för vård av anhörig på minst fem arbetsdagar per år och per arbetstagare. En sådan rättighet får omfattas av krav på lämpligt läkarintyg om den anhöriges allvarliga sjukdom.

²¹ Rådets direktiv av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (EGT L 175, 10.7.1999, s. 43).

Artikel 7

Frånvaro på grund av force majeure

Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetstagare har rätt till ledighet på grund av force majeure som har samband med trängande familjeskäl vid sjukdom eller olycksfall och som gör arbetstagarens omedelbara närvaro absolut nödvändig. Medlemsstaterna får begränsa rätten till ledighet på grund av force majeure till ett visst antal dagar per år eller fall, eller båda.

Artikel 8

Tillräckliga inkomster

I enlighet med nationella omständigheter, såsom nationell lagstiftning, kollektivavtal och/eller praxis, och med beaktande av de befogenheter som tilldelats arbetsmarknadens parter ska medlemsstaterna säkerställa att arbetstagare som utövar sina rättigheter till ledighet enligt vad som avses i artikel 4, 5 eller 6 får betalning eller tillräcklig ersättning som minst bör motsvara vad den berörda arbetstagaren skulle få vid sjukskrivning.

Artikel 9

Flexibla arbetsformer

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetstagare med barn upp till en viss ålder, som ska vara minst tolv år, och anhängigvårdare har rätt att begära flexibla arbetsformer av omsorgsskäl. Varaktigheten för sådana flexibla arbetsformer får omfattas av en rimlig begränsning.
2. Arbetsgivarna ska behandla och besvara en sådan begäran om flexibla arbetsformer som avses i punkt 1 med beaktande av såväl arbetsgivarnas som arbetstagarnas behov. Arbetsgivaren ska skriftligen motivera ett eventuellt avslag på en sådan begäran.
3. Om de flexibla arbetsformer som avses i punkt 1 är av begränsad varaktighet, ska arbetstagaren i slutet av den avtalade perioden ha rätt att återgå till sitt ursprungliga arbetsmönster. Arbetstagaren ska också ha rätt att återgå till det ursprungliga arbetsmönstret närhelst ändrade omständigheter motiverar det. Arbetsgivarna ska vara skyldiga att behandla och besvara en sådan begäran med beaktande av såväl arbetsgivares som arbetstagares behov.

Artikel 10

Arbetstagarnas rättigheter

1. De rättigheter som arbetstagare förvärvat eller står i begrepp att förvärva när en sådan ledighet som avses i artikel 4, 5 eller 6 börjar, ska bevaras fram till och med ledighetens slut. Vid slutet av en sådan ledighet ska dessa rättigheter, inklusive de ändringar som härrör från nationell lagstiftning, nationella kollektivavtal eller nationell praxis vara gällande.
2. Medlemsstaterna ska säkerställa att arbetstagare, i slutet av en sådan ledighet som avses i artikel 4, 5 eller 6, har rätt att återgå till sina arbeten eller till likvärdiga tjänster på villkor som inte är mindre gynnsamma för dem och åtnjuta eventuella förbättringar i arbetsförhållandena som de skulle ha fått rätt till under sin frånvaro.
3. Medlemsstaterna ska fastställa vad som ska gälla för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet under den ledighet som avses i artikel 4, 5 eller 6, vilket inbegriper rättigheter till social trygghet, och samtidigt säkerställa att anställningsförhållandet bibehålls under den perioden.

Artikel 11

Icke-diskriminering

Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att skydda arbetstagare mot mindre gynnsam behandling på grund av att de ansöker om eller utövar sin rätt till sådan ledighet som avses i artikel 4, 5 eller 6 eller utövar sin rätt till flexibla arbetsformer enligt vad som avses i artikel 9.

Artikel 12

Skydd mot uppsägning och bevisbörda

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att förbjuda uppsägning och alla förberedelser till uppsägning grund av att arbetstagare ansöker om eller utövar sin rätt till sådan ledighet som avses i artikel 4, 5 eller 6, eller på grund av att de utövar rätten till flexibla arbetsformer enligt vad som avses i artikel 9.
2. Arbetstagare som anser att de har sagts upp på grund av att de ansökt om eller tagit ut sådan ledighet som avses i artikel 4, 5 eller 6 eller på grund av att de utövat sin rätt till att begära flexibla arbetsformer enligt vad som avses i artikel 9 kan begära att arbetsgivaren skriftligen ger en väl underbyggd motivering till uppsägningen. Arbetsgivaren ska skriftligen ange motiveringen.
3. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att när de arbetstagare som avses i punkt 2, för en domstol eller annan behörig myndighet lägger fram uppgifter av vilka man kan dra slutsatsen att en uppsägning på sådana grunder har ägt rum, ska det åligga svaranden att bevisa att arbetstagaren blev uppsagd på andra grunder än dem som avses i punkt 1.

4. Punkt 3 ska inte förhindra att medlemsstaterna inför bevisregler som är fördelaktigare för käranden.
5. Medlemsstaterna kan avstå från att tillämpa punkt 3 på förfaranden där det åligger domstolen eller den behöriga instansen att utreda fakta i målet.
6. Punkt 3 ska inte tillämpas på straffrättsliga förfaranden, om inte medlemsstaterna beslutar det.

Artikel 13

Sanktioner

Medlemsstaterna ska fastställa regler om sanktioner för överträdelser mot de rättigheter i nationella bestämmelser som antagits enligt detta direktiv eller mot relevanta bestämmelser som redan är i kraft vad gäller de rättigheter som omfattas av detta direktivs tillämpningsområde. Medlemsstaterna ska vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att dessa sanktioner tillämpas. Sanktionerna ska vara ändamålsenliga, proportionerliga och avskräckande. Det kan vara sanktioner i form av böter. De kan också handla om betalning av ersättningar.

Artikel 14

Skydd mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder

Medlemsstaterna ska införa de åtgärder som är nödvändiga för att skydda arbetstagare, även arbetstagarnas företrädare, mot all ogynnsam behandling från arbetsgivarens sida eller mot ogynnsamma följder av ett klagomål som de fört fram i företaget, eller eventuella förfaranden som de inlett för att säkerställa efterlevnaden av de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv.

Artikel 15

Jämställdhetsorgan

Medlemsstaterna ska säkerställa att det eller de organ som utsetts enligt artikel 20 i direktiv 2006/54/EG för främjande, analys och kontroll av samt till stöd för likabehandling av föräldrar och anhörigvårdare utan könsdiskriminering också är behöriga för frågor som omfattas av detta direktiv.

Artikel 16

Skyddsnivå

Medlemsstaterna får införa eller behålla bestämmelser som är förmånligare för arbetstagare än dem som fastställs i detta direktiv. De ska dock säkerställa att minst fyra månaders föräldraledighet inte kan överlåtas i enlighet med artikel 5.2.

Artikel 17

Spridning av information

Medlemsstaterna ska säkerställa att berörda personer på hela deras territorium på lämpligt sätt informeras om de bestämmelser som antas enligt detta direktiv och om relevanta bestämmelser som redan gäller enligt vad som avses i artikel 1.

Artikel 18

Rapportering och översyn

1. Senast fem år efter att detta direktiv trätt i kraft ska medlemsstaterna till kommissionen överlämna all relevant information som behövs för att kommissionen ska kunna utarbeta en rapport till Europaparlamentet och rådet om genomförandet av detta direktiv.
2. På grundval av den information som medlemsstaterna i enlighet med punkt 1 har överlämnat ska kommissionen utarbeta en rapport till Europaparlamentet och rådet, där den granskar hur detta direktiv fungerar. Om lämpligt, ska rapporten åtföljas av ett lagstiftningsförslag.

Artikel 19

Upphävande

Direktiv 2010/18/EU ska upphöra att gälla med verkan från och med två år efter den dag då detta direktiv träder i kraft. Hänvisningar till det upphävda direktivet ska anses som hänvisningar till det här direktivet och läsas i enlighet med jämförelsetabellen i bilagan.

Artikel 20

Införlivande

1. Medlemsstaterna ska sätta i kraft de lagar och andra förvaltningsmässiga bestämmelser som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast två år efter dess ikraftträdande. De ska genast överlämna texten till dessa bestämmelser till kommissionen.

När en medlemsstat antar dessa bestämmelser ska de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen ska göras ska varje medlemsstat själv utfärda.

2. Medlemsstaterna ska till kommissionen överlämna texterna till de centrala bestämmelser i nationell lagstiftning som de antar inom det område som omfattas av detta direktiv.

3. Medlemsstaterna får överlåta åt arbetsmarknadens parter att genomföra detta direktiv, om arbetsmarknadens parter gemensamt begär detta och förutsatt att medlemsstaterna vidtar alla nödvändiga åtgärder för att se till att de alltid kan säkerställa att detta direktiv får avsedda resultat.

Artikel 21

Ikraftträdande

Detta direktiv träder i kraft den tjugonde dagen efter det att det har offentliggjorts i *Europeiska unionens officiella tidning*.

Artikel 22

Adressater

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Bryssel den

På Europaparlamentets vägnar

Ordförande

På rådets vägnar

Ordförande