

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Malin Looberger
Samberedning av skett med:
Avdelningen för administration
Avdelningen för vård och omsorg

Arbetsmarknadsdepartementet
103 33 STOCKHOLM

Kommissionens förslag (COM (2017) 253 final) till Europaparlamentets och Rådets direktiv om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU

Sammanfattning

- Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, välkomnar initiativ som syftar till att säkerställa att principen om jämställdhet mellan kvinnor och män tillämpas när det gäller möjligheter på arbetsmarknaden och behandling på arbetsplatsen för att förena arbetsliv och privatliv.
- SKL anser att ett jämställt uttag av föräldraledigheten är avgörande för ett jämställt arbetsliv.
- SKL förordar europeiska gemensamma målsättningar, riktlinjer och erfarenhetsutbyte genom exempelvis öppna samordningsmetoden inom det social- och sysselsättningspolitiska området framför detaljreglerad lagstiftning.
- SKL konstaterar att det redan finns europeisk reglering inom delar av området som förslaget berör.
- SKL vill framhålla och värna den svenska arbetsmarknadsmodellen, där arbetsmarknadens parter ansvarar för lönebildningen. Lönebildning genom kollektivavtal skapar förutsättningar för lokala överenskommelser.
- SKL anser att EU-kommissionens insatser bör fokusera på att säkerställa implementeringen och efterlevnaden av existerande europeisk lagstiftning. EU bör anta en ny europeisk flerårig jämställdhetsstrategi, följa upp situationen i medlemsländerna, informera och sprida goda exempel. Ett bredare integrerat jämställdhetsperspektiv skulle kunna stimulera till insatser på nationell nivå.
- Uppföljning av socialpolitiska mål kan lämpligen ske genom den europeiska planeringsterminen.

Kommissionens förslag

- Alla arbetade pappor ska kunna ta ledigt i minst 10 arbetsdagar i samband med att barnet föds. Pappaledigheten föreslås kompenseras med betalning (lön) eller tillräcklig ersättning (sjukpenningnivå) som minst bör motsvara vad den berörda arbetstagaren skulle få vid sjukskrivning.

- Minst 4 månader per förälder som inte kan överlåtas mellan föräldrarna. Föräldrar kan ta ut ledighet under flexibla former (heltid, deltid, uppdelat). Föräldrar kan ta ut ledighet tills barnet är 12 år. Föräldraledighet föreslås kompenseras med betalning (lön) eller tillräcklig ersättning (sjukpenningnivå) som minst bör motsvara vad den berörda arbetstagaren skulle få vid sjukskrivning.
- Alla som arbetar kommer att ha rätt att ta ledigt 5 dagar per år för att ta hand om allvarligt sjuka eller omsorgsberoende släktingar. Föreslås kompenseras med betalning (lön) eller tillräcklig ersättning (sjukpenningnivå) som minst bör motsvara vad den berörda arbetstagaren skulle få vid sjukskrivning.
- Alla förvärvsarbetande föräldrar med barn upp till 12 år och anhörigvårdare med omsorgsberoende släktingar kommer att ha rätt att ansöka om följande flexibla arbetsformer: förkortad arbetstid, flexibel arbetstid, flexibilitet gällande arbetsplats.

Förslaget innefattar även en icke-lagstiftande del med stödjande åtgärder som bland annat innefattar att EU kan ge stöd till medlemsländerna gällande att anta åtgärder för att säkerställa att det finns tillgänglig vård och omsorg, stödjande åtgärder för att minska skatte- och bidragsregler som hindrar kvinnor från att arbeta mer samt prioriteringar i EU-finansiering, medvetandehöjande åtgärder, utbyte av god praxis, ökad övervakning och uppföljning, inklusive genom den europeiska planeringsterminen, och förbättrad datainsamling på EU-nivå.

SKLs ställningstagande

Allmänt om jämställdhet och balans mellan arbete och privatliv

SKL anser att ett bredare grepp behövs för att adressera utmaningarna med balans mellan arbete och privatliv istället för ytterligare reglering på EU-nivå. Det är nödvändigt att ta ett bredare grepp om förutsättningarna för att främja jämställdheten i unionen. Frågor om fördelningen av det obetalda hemarbetet, vård av barn och anhöriga, könsstereotypa uppfattningar om föräldraskap samt arbete och utbildning, vikten av att skapa möjligheter för balans mellan arbete och privatliv genom tillgängliga omsorgs- och välfärdstjänster så som dagis och äldreomsorg samt att skapa incitament för förvärvsarbete genom exempelvis översyn av skattesystemen är alla aspekter som påverkar förutsättningarna för kvinnor och mäns jämlika deltagande i samhället och på arbetsmarknaden. Dock är det frågor som i stort inte lämpar sig för detaljerad lagstiftning på europeisk nivå, men där gemensamma målsättningar kan ge medlemsstaterna möjlighet att agera och genomföra eventuella reformer på nationell nivå i enlighet med existerande nationell lagstiftning och praxis, med stöd från EU-kommissionen, genom exempelvis den europeiska terminen.

SKL har i kommissionens tidigare öppna samråd om jämställdhet och om en nystart för förvärvsarbetande föräldrar efterfrågat en ny flerårig europeisk jämställdhetsstrategi för EU med samma formella status som tidigare. Kommuner, landsting och regioner i Sverige är engagerade för att främja jämställdhet mellan kvinnor och män i rollen som arbetsgivare, beställare och som tjänsteleverantör. Närheten till människors vardag gör att kommuner och landsting har goda förutsättningar att främja jämställdhet. Hur kommuner och landsting agerar som arbetsgivare men även hur de utformar sina verksamheter har stor betydelse för kvinnors och mäns levnadsvillkor.

SKL förordar istället för ny lagstiftning att medlemsstaterna implementerar och efterlever de EU-direktiv som finns på området och att i övrigt arbeta utifrån öppen samordning mellan medlemsstaterna. SKL välkomnar att en uppföljning av socialpolitiska mål tydliggörs i den europeiska planeringsterminen och välkomnar därför den sociala resultattavla som kommissionen har presenterar inom ramen för en europeisk pelare för sociala rättigheter, då resultattavlan stärker den strategiska uppföljningen av gemensamma målsättningar på det socialpolitiska området.

Jämställdhetsaspekterna berörs även i Agenda 2030, såsom ökad jämställdhet, minskad ojämlikhet, anständiga arbetsvillkor och ett socialt grundskydd.

Kommissionens initiativ för balans mellan arbete och privatliv bör länkas till målsättningarna i de globala hållbarhetsmålen för att uppnå synergieffekter och öka genomslagskraften för den globala utvecklingsagendan.

Barnomsorg

SKL anser att medlemsstaternas förmåga att varaktigt och i betydande omfattning höja sysselsättningsgraden bland annat beror på kvinnors och mäns möjlighet att förena arbetsliv och privatliv.

Förbundet vill i detta sammanhang lyfta fram att Europeiska rådet, genom de så kallade Barcelona-målen¹, redan tidigare enats om att det ska finnas barnomsorg för minst 90 procent av barnen mellan tre år och den obligatoriska skolåldern och för minst 33 procent av barnen under tre år.

Rättslig grund, subsidiaritetsprincipen och proportionalitetsprincipen

Kommissionen anser att det är berättigat att lagstifta och vidta politiska åtgärder på detta område, och att det är förenligt med både subsidiaritets- och proportionalitetsprinciperna. SKL menar dock att arbetsrätten inte lämpar sig för detaljreglering på EU-nivå på grund av de olika system, traditioner och förutsättningar som råder bland medlemsstaterna. Den problematik som uppstått kring översynen av arbetstidsdirektivet och EU-domstolens rättspraxis i dessa frågor är ett exempel på detta.

¹ http://ec.europa.eu/invest-in-research/pdf/download_en/barcelona_european_council.pdf

SKL vill understryka att det är medlemsstaterna som har exklusiv befogenhet när det gäller löneförhållanden. SKL vill värna den svenska arbetsmarknadsmodellen, där arbetsmarknadens parter ansvarar för lönebildningen. Lönebildning genom kollektivavtal skapar förutsättningar för lokala överenskommelser vilket i sin tur också ger goda förutsättningar för lokalt självstyre.

SKL anser mot denna bakgrund att det därför inte är berättigat att lagstifta på EU-nivå om sådan ledighet med betalning (lön) eller tillräcklig ersättning (sjukpenningnivå) som minst bör motsvara vad den berörda arbetstagaren skulle få vid sjukskrivning.

Mammaledighet samt icke-diskriminering

SKL ställer sig positivt till de icke-lagstiftande delarna för att förbättra genomförandet av mödraledighetslagstiftningen (Rådets direktiv 92/85/EEG).

SKL ställer sig även positivt till inriktningen i de delar av förslaget som syftar till att förbättra skydd mot diskriminering och uppsägning med anledning av pappaledighet och föräldraledighet.

Det är av vikt att öka medvetenheten om uppsägning av gravida kvinnor och ge politisk vägledning för att underlätta en lyckad övergång från mammaledighet till sysselsättning (inklusive möjlighet till amningsutrymmen och amningsraster).

Övriga förslag om ledighet

Pappaledighet

SKL ställer sig positivt i sak till en individuell rättighet (pappaledighet) för ledighet i tio arbetsdagar i samband med barnets födelse.

Föräldraledighet

SKL anser att ett jämställt uttag av föräldraledigheten är avgörande för ett jämställt arbetsliv. Lagstiftning kan vara ett stöd för att åstadkomma detta.

Ledighet för vård av anhörig

SKL förstår de behov som ligger bakom motiven till förslaget, men är tveksamt till att det inrättas ännu en form av lagstadgad ledighet på EU-nivå.

Sammanfattning angående betald ledighet

SKL anser, mot bakgrund av vad som anförts ovan om fördelningen av lagstiftningskompetens mellan EU och medlemsstaterna, att frågor om betald ledighet inte ska regleras på EU-nivå utan helt faller under nationell befogenhet.

Flexibla arbetsformer

SKLs bedömning är att denna fråga inte är lämplig att reglera genom lagstiftning. Frågan hör till arbetsmarknadsparternas ansvarsområde och frågor om schemaläggning hanteras typiskt sett på arbetsplatsnivå.

Avslutande kommentar

Om politisk samsyn uppnås mellan EUs medlemsstater och Europaparlamentet att åstadkomma förbättrad balans mellan arbete och privatliv i enlighet med kommissionens förslag; bland annat genom att öka mäns uttag av familjerelaterade ledigheter, kan medlemsstaterna på nationell nivå ta initiativ som är i linje härmed. I det fallet anser SKL att sådana initiativ i förekommande fall ska också beredas i dialog med arbetsmarknadens parter på nationell nivå med hänsyn till att förslagen rör arbetslivet.

Sveriges Kommuner och Landsting

Lena Micko
Ordförande