



HANDLÄGGARE/ENHET
Arbetslivsenheten
Joa Bergold/CA

DATUM
2011-03-04

DIARIENUMMER
20100558

ERT DATUM
2010-12-02

ER REFERENS
A2010/1519/ARM

Socialdepartementet
103 33 STOCKHOLM

LOs yttrande över Ds 2010:44, Genomförandet av det nya föräldraledighetsdirektivet

LO har getts tillfälle att yttra sig över departementsskrivelsen 2010:44, Genomförandet av det nya föräldraledighetsdirektivet. Skrivelsen redogör för regelförändringar i direktivet och analyserar huruvida det krävs några anpassningar i rådande svensk lagstiftning.

Flera positiva förslag

LO står bakom en modell för föräldraledighet som gör det möjligt för arbetstagare att ta hand om små barn samtidigt som den främjar jämställdhet och gör det möjligt för både män och kvinnor att kombinera yrke och familj.

Det nya föräldraledighetsdirektivet påverkar i de flesta avseenden inte den rådande svenska föräldraledighetslagstiftningen. Svensk lag och kompletterande kollektivavtal uppfyller i stort väl de regler som direktivet fastställer.

LO anser att EUs nya föräldraledighetsdirektiv tar flera steg i rätt riktning, sett till, såväl ett enskilt svenskt, som ett europeiskt arbetstagarperspektiv.

- Bland de positiva förändringarna är en minskad risk för arbetstagare med så kallade atypiska anställningar, t.ex. deltids- och visstidsanställningar och anställda i bemanningsföretag, att diskrimineras när de är eller vill vara föräldralediga.
- Flera av de nya reglerna ökar möjligheterna för föräldrar att kombinera yrke och familj utan att marginaliseras på arbetsmarknaden.

POSTADRESS 105 53 Stockholm
BESÖKSADRESS Barnhusgatan 18
TELEFON 08-796 25 00 TELEFAX 08-24 52 28
E-POST mailbox@lo.se HEMSIDA www.lo.se
ORGANISATIONSNUMMER 802001-9769
BANKGIRO 368-4834 PLUSGIRO 8 50-8

Landsorganisationen i Sverige

- Konsekvent genomfört kan det nya föräldraledighetsdirektivet leda till ökad jämställdhet mellan kvinnor och män, bland annat genom att rätten till föräldraledighet delvis individualiseras.
- Direktivet poängterar vikten av att den som är föräldraledig inte ska förlora rätten till sociala försäkringar under sin ledighet, och uppmanar medlemsstaterna att utveckla respektive föräldraledighets-system i sådan riktning. LO anser att motsvarande diskussion borde föras angående rätten till en ersättning kopplad till ledigheten. Möjligheten att kombinera arbete och föräldraskap underlättas på allvar först när det är möjligt för den enskilde att försörja sig under föräldraledigheten.

Rätt att begära ändrad arbetstid bör införas i svensk lagstiftning
LO anser att direktivets nya regel om att en arbetstagare som återgår i arbete ska ha rätt att begära ändrad arbetstid bör implementeras fullt ut i svensk lagstiftning, lämpligast i föräldraledighetslagen. LO håller inte med Arbetsmarknadsdepartementet om att rätten för arbetstagare att begära ändrade arbetstider redan idag tillgodoses genom diskrimineringslagen. Bestämmelserna om aktiva åtgärder, 3 kap 5§, är allmänt hållna och ger ingen individuell rätt till enskilda arbetstagare.

I direktivet hänvisas till att flexibla arbetsformer underlättar för föräldrar att kombinera arbete och familj. LO tolkar att direktivet ger enskilda arbetstagare en rätt att begära förändrad förläggning av sina arbetstider utan att nödvändigtvis samtidigt förkorta sin arbetstid.

Stora grupper, inte minst inom arbetaryrken, har i dag små eller inga möjligheter att påverka när arbetsdagen börjar och slutar. Schemaperioder meddelas med kort varsel eller ändras utan att arbetstagaren har formell möjlighet att påverka. Istället löser många föräldrar, framför allt kvinnor, bristen på inflytande över sin arbetstid genom att arbeta deltid, till ett mycket högt ekonomiskt pris.

LO anser att föräldraledighetslagen bör kompletteras med en bestämmelse om att en arbetstagare ska ha en rätt att begära ändrad arbetstid utan att samtidigt förkorta arbetstiden. Arbetsgivaren ska kunna neka till begäran endast om ändringen medför en påtaglig störning av arbetsgivarens verksamhet.

Bestämmelserna bör gälla under hela den faktiska föräldraledigheten
Direktivet består dels av bestämmelser som reglerar omfattningen av och villkoren för föräldraledighet och dels av bestämmelser som syftar till att minska diskriminering och missgynnande av arbetstagare som är eller ämnar

vara föräldralediga. Syftet med dessa regler är att vara förebyggande och underlätta för arbetstagare att kombinera arbete och familj.

LO anser att direktivet inte är tydligt om huruvida arbetsgivarens ansvar för det förebyggande arbetet mot diskriminering och missgynnande endast gäller i anslutning till de månader föräldraledighetsdirektivet ger rätt till. LO anser att regelverket ska gälla under hela den period arbetstagaren är frånvarande från arbetet, förutsatt att han eller hon har en anställning hos arbetsgivaren.

Som mest ger direktivet enskild arbetstagare en rätt att vara hemma i sju månader (fyra plus tre överlåttningsbara). Det är i realiteten få föräldrar som är hemma med sina barn endast i sju månader. Många, framförallt kvinnor, är frånvarande från arbetet väsentligt längre än så. I Sverige har barn rätt till barnomsorg först från ett års ålder. I Finland har föräldrar rätt till tre års tjänstledighet. Arbetsgivarens ansvar för att underlätta den föräldraledigas återgång i arbete och förbudet mot missgynnande måste vara anpassat till den faktiska föräldraledighetens längd och tillgången till barnomsorg i medlemsstaterna.

Landsorganisationen i Sverige
Stockholm som ovan

Wanja Lundby-Wedin

Joa Bergold