



## Kommittédirektiv

### Genomförande av direktivet om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängvårdare

Beslut vid regeringssammanträde den 11 december 2019

#### Sammanfattning

En särskild utredare ska föreslå hur Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU ska genomföras i svensk rätt. Syftet med direktivet är att uppnå jämställdhet mellan könen i fråga om möjligheter på arbetsmarknaden och behandling i arbetslivet genom att göra det lättare för arbetstagare som är föräldrar eller anhängvårdare att förena arbete och familjeliv. I direktivet föreskrivs bland annat individuella rättigheter i fråga om pappaledighet, föräldraledighet och ledighet för vård av anhäng samt flexibla arbetsformer för arbetstagare som är föräldrar eller anhängvårdare.

Utredaren ska bland annat

- analysera och bedöma om svensk rätt är förenlig med direktivet,
- om svensk rätt inte är förenlig med direktivet, bedöma vilka författningsändringar och eventuella andra åtgärder som behövs för genomförande av direktivet, och
- utarbeta nödvändiga författningsförslag.

Uppdraget ska redovisas senast den 15 december 2020.

## **Direktivet om balans mellan arbete och privatliv**

När det gäller jämställdhet och arbetsvillkor finns det i EU-rätten sedan tidigare flera direktiv som behandlar en del av de frågor som är relevanta för balans mellan arbete och privatliv. Ett direktiv av betydelse är rådets direktiv 2010/18/EU av den 8 mars 2010 om genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet (föräldraledighetsdirektivet). Vid genomförandet av föräldraledighetsdirektivet gjordes bedömningen att svensk rätt uppfyllde kraven i huvudsak genom bestämmelser i föräldraledighetslagen (1995:584) och lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.

Europaparlamentets och rådets direktiv 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU innebär en revidering av föräldraledighetsdirektivet.

Direktivet om balans mellan arbete och privatliv ska tillämpas på alla arbetstagare som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande i enlighet med hur det definieras i gällande rätt, kollektivavtal eller praxis i varje medlemsstat, med beaktande av EU-domstolens rättspraxis. Direktivet innehåller bland annat regler om rätt till pappaledighet, föräldraledighet, ledighet för vård av anhörig, ledighet av trängande familjeskäl och rätt att begära flexibla arbetsformer.

### **Rätt till pappaledighet**

Pappor eller motsvarande medföräldrar ska ha rätt att vara lediga i minst tio dagar i samband med barnets födelse. Till ledigheten ska följa en rätt till betalning eller ersättning på en nivå motsvarande den vid arbetsavbrott på grund av hälsoskäl. Medlemsstater får bestämma om pappaledigheten får tas ut delvis före eller endast efter födseln samt om ledigheten kan tas ut i flexibla former.

### **Rätt till föräldraledighet**

Varje förälder ska ha en individuell rätt till fyra månaders föräldraledighet, varav två månaders betald föräldraledighet som inte ska gå att överföra mellan föräldrarna. Betalningen eller ersättningen vid icke överförbar föräldraledighet fastställs av medlemsstaterna eller arbetsmarknadens parter.

### **Rätt till ledighet för vård av anhörig**

Arbetstagare som tar hand om anhöriga som behöver omvårdnad eller stöd till följd av allvarliga medicinska skäl ska ha rätt till ledighet för vård av anhörig. Medlemsstaterna får föreskriva närmare bestämmelser om tillämpningsområde och villkoren för ledighet.

### **Rätt till ledighet av trängande familjeskäl**

Arbetstagare ska ha rätt till ledighet på grund av force majeure som har samband med trängande familjeskäl. Rätten till frånvaro kan bestämmas till ett visst antal dagar per år eller fall, eller båda.

### **Rätt att begära flexibla arbetsformer**

Arbetstagare med barn och anhörigvårdare ska ha rätt att begära flexibla arbetsformer. Exempel på flexibla arbetsformer är möjlighet att arbeta på distans, flexibla arbetstider eller deltidarbete.

### **Skydd mot uppsägning och andra rättigheter i direktivet**

Direktivet innefattar också skydd mot uppsägning och en rätt att återgå till samma arbete eller ett arbete med villkor som inte är mindre förmånliga efter ledighet eller en förfrågan om flexibla arbetsförhållanden. Arbetstagares rättigheter inbegriper eventuella förbättringar i arbetsförhållanden som de skulle ha fått rätt till om de inte hade tagit ut ledigheten. Medlemsstaterna ska vid fastställande av vad som gäller för anställningsavtalet under ledigheten säkerställa att anställningsförhållandet bibehålls under perioden. Direktivet förbjuder mindre gynnsam behandling av arbetstagare på grund av att de ansöker om eller utnyttjar sin rätt till ledighet enligt direktivet.

### **Genomförande och uppföljning av direktivet**

Eftersom direktivet är ett s.k. minimidirektiv står det medlemsstaterna fritt att införa eller behålla bestämmelser som är mer fördelaktiga för arbetstagarna än de som följer av direktivet.

Direktivet trädde i kraft den 1 augusti 2019. Direktivet ska vara genomfört i svensk rätt senast den 2 augusti 2022. De skyldigheter som följer av direktivets artikel 8.3, om betalning eller ersättning för viss föräldraledighet, ska vara genomförda senast den 2 augusti 2024. Senast 8 år efter ikraftträdandet ska medlemsstaterna överlämna information om genomförandet till kommissionen. Informationen ska bland annat innefatta tillgängliga aggre-

gerade uppgifter om hur män och kvinnor gjort bruk av ledigheter och flexibla arbetsformer enligt direktivet.

### **Uppdraget att genomföra EU-direktivet i svensk rätt**

En särskild utredare ges i uppdrag att föreslå hur direktivet om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare ska genomföras i svensk rätt.

Utredaren ska

- analysera och bedöma om svensk rätt är förenlig med direktivet,
- om svensk rätt inte är förenlig med direktivet, bedöma vilka författningsändringar och eventuella andra åtgärder som behövs för genomförande av direktivet,
- utarbeta nödvändiga författningsförslag,
- analysera och lämna förslag på hur uppföljning av direktivet ska säkerställas,
- så långt som möjligt värna befintliga regelverk och system som gäller för arbetstagare i Sverige när det gäller bl.a. föräldraledighet, föräldraförsäkring, ledighet och ersättning för vård av närstående, diskriminering och arbetsmiljö och därför endast föreslå ändringar om det är nödvändigt eller annars särskilt befogat,
- se till att författningsförslagen ansluter till den systematik och terminologi som används i svensk rätt, och
- värna den svenska arbetsmarknadsmodellen och den roll som arbetsmarknadens parter har för ett flexibelt arbetsliv och den befintliga myndighetsstrukturen i sina överväganden och förslag.

### **Konsekvensbeskrivningar**

I uppdraget ingår att beräkna eventuella konsekvenser som förslagen till genomförande kan medföra. Utredaren ska bedöma de ekonomiska konsekvenserna av förslagen för det allmänna och konsekvenserna i övrigt av förslagen. Om förslagen kan förväntas leda till kostnadsökningar eller intäktsminskningar för det allmänna, ska utredaren föreslå hur dessa ska finansieras. Utredaren ska också bedöma om förslagen är förenliga med Sveriges internationella åtaganden och om förslagen kan tänkas få konsekvenser för jämställdheten.

### **Kontakter och redovisning av uppdraget**

Utredaren ska hålla sig informerad om och beakta andra utredningar och annat pågående arbete, både på nationell nivå och på EU-nivå, som är relevant för utredningen.

Utredaren ska föra en dialog med och inhämta synpunkter från relevanta myndigheter, arbetsmarknadens parter och andra organisationer i den utsträckning som det behövs.

Uppdraget ska redovisas senast den 15 december 2020.

(Arbetsmarknadsdepartementet)