

## U 36/2017 rd

**Statsrådets skrivelse till riksdagen om Europeiska kommissionens 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 (*direktivet om balans i arbetslivet*)**

I enlighet med 96 § 2 mom. i grundlagen översänds till riksdagen Europeiska kommissionens förslag av den 26 april 2017 till Europaparlamentets och rådets direktiv om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU KOM(2017) 253 slutlig samt en promemoria om förslaget.

Helsingfors den 21 juni 2017

Arbetsminister Jari Lindström

Äldre regeringssekreterare Seija Jalkanen

ARBETS- OCH NÄRINGS-  
MINISTERIET

PROMEMORIA EU/2017/0880

19.6.2017

**FÖRSLAG TILL EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV OM BALANS  
MELLAN ARBETE OCH PRIVATLIV FÖR FÖRÄLDRAR OCH ANHÖRIGVÅRDARE  
OCH OM UPPHÅVANDE AV RÅDETS DIREKTIV 2010/18/EU**

**1 Förslagets bakgrund och syfte**

Europeiska kommissionen antog den 26 april 2017 ett förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU KOM(2017) 253 slutlig (*direktivet om balans i arbetslivet*).

Förslaget är en fortsättning på det att kommissionen 2015 drog tillbaka sitt förslag om justering av direktiv 92/85/EEG om graviditetsskyddsdirektivet och förband sig till att framföra ett nytt initiativ med ett bredare perspektiv vad gäller förbättrande av livet för förvärvsarbetande föräldrar och anhängvårdare.

Detta förslag är en del av ett paket av åtgärder för att ingripa i kvinnornas underrepresentation på arbetsmarknaden och att stödja deras karriärutveckling genom förbättrade villkor för att förena arbete och privatliv. Kommissionens paket åtföljdes av ett policymedelande, där kommissionen förklarade sin avsikt att vidta de åtgärder som behövs för bland annat uppföljningen av det nationella verkställandet av EU-direktiven och uppföljningen av utnyttjandet av familjerelaterade ledigheter, distributionen av god praxis, beviljandet av finansiering, effektiviseringen av insamlingen av information på EU-nivå och utfärdandet av anvisningar till medlemsstaterna gällande lättillgängliga vårdtjänster som stöder arbetet.

Det allmänna syftet med detta förslag till direktiv är att säkerställa att principen om jämställdhet mellan kvinnor och män tillämpas när det gäller möjligheter på arbetsmarknaden och behandling på arbetsplatsen. Ett specifikt syfte med förslaget till direktiv är att förbättra tillgången till möjligheter till balans mellan arbete och privatliv, såsom ledigheter och flexibla arbetsformer, samt att öka mäns uttag av familjerelaterade ledigheter.

Förslaget 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 det befintliga rättigheter och inför nya rättigheter för både kvinnor och män. Genom förslaget upphävs rådets direktiv om genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet som ingåtts av BUSINESSSEUROPE, UEAPME, ECPE och EFS och om upphävande av direktiv 96/34/EG, nedan *direktivet om föräldraledighet*.

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

## 2 Förslagets rättsliga grund och subsidiaritetsprincipen

Förslaget föreslås grunda sig på artikel 153 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget). I artikel 153.1 i i EUF-fördraget stipuleras följande: ”För att uppnå målen i artikel 151 ska unionen understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet inom följande områden bland annat vad gäller 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 bland annat 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.”

I förslaget konstateras att det redan finns en rättslig ram på EU-nivå för politik om balans mellan arbete och privatliv, inklusive direktiv om föräldraledighet. Detta belyser den gemensamma överenskommelsen att åtgärder behöver vidtas på EU-nivå på detta område, i enlighet med subsidiaritetsprincipen.

## 3 Förslagets huvudsakliga innehåll

### 3.1 Pappaledighet

Enligt artikel 4 i förslaget till direktiv ska medlemsstaterna införa en rätt för pappor att ta ut pappaledighet i minst tio arbetsdagar i samband med barnets födelse. Det finns för närvarande inga miniminormer för pappaledighet på EU-nivå.

### 3.2 Föräldraledighet

Enligt artikel 5 i förslaget till direktiv fastställs minimiperioden av föräldraledighet till minst fyra månader som inte kan överlåtas till den andra föräldern och införs mer flexibilitet när det gäller i vilken form man kan ta ut föräldraledighet i minst tolv år. I nuläget är endast en månad av ledigheten sådan som inte kan överlåtas medan rätten till ledighet gäller tills barnet är åtta år.

Bestämmelsen ger medlemsstaterna utrymme att bestämma hur långt i förväg arbetstagaren måste informera arbetsgivaren om ledigheten och huruvida en kvalifikationsperiod i arbete eller en viss anställningstid ska krävas för att ha rätt till föräldraledighet. Medlemsstaterna får även 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.

### 3.3 Ledighet för vård av anhörig

Genom bestämmelsen i artikel 6 i förslaget till direktiv införs en ny rättighet för arbetstagare att ta ut fem dagar ledigt per år till följd av att en anhörig är allvarligt sjuk eller vårdberoende. För att förhindra missbruk av denna rätt kan intyg på allvarlig sjukdom eller vårdbehov komma att krävas innan ledighet beviljas.

### 3.4 Frånvaro på grund av force majeure

Genom bestämmelsen i artikel 7 bibehålls arbetstagarnas befintliga rätt till ledighet på grund av force majeure.

### 3.5 Tillräckliga inkomster

I artikel 8 i förslaget till direktiv fastställs 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. I det nuvarande direktivet om föräldraledighet fastställs inga minimikrav på inkomster.

### 3.6 Flexibla arbetsformer

Genom artikel 9 i förslaget till direktiv införs rätt för arbetstagare med barn upp till en viss ålder (som är minst tolv år) och anhörigvårdare att av omsorgsskäl begära flexibla arbetstider, flexibelt arbetsschema eller flexibel arbetsplats. För att kunna beakta både arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov ger denna bestämmelse medlemsstaterna möjlighet att begränsa varaktigheten av flexibla arbetsformer under en viss tid, utan att arbetsgivaren är skyldig att godkänna begäran.

I det nuvarande direktivet om föräldraledighet föreskrivs redan om möjligheten att begära flexibla arbetsformer (arbetsmönster och arbetstider) för föräldrar som återvänder till arbetet efter en föräldraledighet. Förslaget till direktiv utvidgar denna rätt till att omfatta även distansarbete och anhörigvårdare samt alla arbetstagare med barn upp till en viss ålder.

### 3.7 Arbetstagarnas rättigheter

I artikel 10 i förslaget till direktiv tryggas 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. Bestämmelsen grundar sig på direktivet om föräldraledighet.

### 3.8 Icke-diskriminering

Artikel 11 i förslaget till direktiv skyddar arbetstagare mot mindre gynnsam behandling. Bestämmelsen grundar sig på direktivet om föräldraledighet. Dessutom föreskriver artikel 19.1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning), nedan *direktivet om likabehandling i arbetslivet*, att arbetsgivaren är skyldig att bevisa att det inte föreligger något brott mot likabehandlingsprincipen. Artikel 19.4 i direktivet om likabehandling i arbetslivet tydliggör att regeln om bevisbörda även omfattar direktivet om föräldraledighet. Hänvisningen till direktivet om föräldraledighet i direktivet om likabehandling i arbetslivet 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 pappaledigheten och ledigheten för vård av anhörig 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.

### 3.9 Skydd mot uppsägning och bevisbörda

Genom artikel 12 i förslaget till direktiv bibehålls det befintliga skyddet för arbetstagare och det utvidgas genom att skydda arbetstagare som utnyttjar pappaledighet, föräldraledighet, 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. Det nuvarande direktivet om föräldraledighet skyddar redan arbetstagare mot uppsägning på grund av att de ansöker om eller utövar sin rätt till föräldraledighet. Vad gäller pappaledighet skyddar direktivet om likabehandling i arbetslivet mot detta.

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 i förslaget till direktiv 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.

### **3.10 Jämställdhetsorgan**

I artikel 15 i förslaget till direktiv fastställs 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.

Direktivet om likabehandling i arbetslivet 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.

### **3.11 Upphävande av direktivet om föräldraledighet**

I artikel 19 i förslaget till direktiv anges när direktivet om föräldraledighet ska upphävas, samtidigt som den klargör att alla hänvisningar till det upphävda direktivet ska anses som hänvisningar till det nya direktivet.

Bilagan till direktivet om föräldraledighet 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, minskar förslaget på inget sätt befintliga rättigheter, utan bygger på EU:s befintliga regelverk och syftar till att utvidga eller förstärka förvärvsarbete för föräldrars och anhörigvårdares rättigheter.

### **3.12 Övriga bestämmelser**

I artikel 13 i förslaget till direktiv finns bestämmelser om sanktioner och i artikel 14 bestämmelser om skydd mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder. I artiklarna 16—18 och 20—22 finns allmänna slutbestämmelser samt en artikel om skyddsnivån.

## **4 Gällande nationell lagstiftning och förslagets konsekvenser för den**

I 4 kap. i arbetsavtalslagen (55/2001) finns bestämmelser om arbetstagarens rätt till familjeledighet. Kapitlet innehåller bestämmelser om moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt om partiell föräldraledighet, vårdledighet och partiell vårdledighet samt om tillfällig vårdledighet och frånvaro av tvingande familjeskäl. I kapitlet finns också bestämmelser om frånvaro för vård av familjemedlem eller någon annan närstående. Utöver bestämmelserna om rätten till familjeledighet innehåller kapitlet också bestämmelser om bland

annat periodisering av ledigheter, förfaringssätt kring utnyttjandet av ledigheter, till exempel anmälan om ledighet och ändring av tidpunkten för en ledighet samt om avbrytande av vissa ledigheter i förtid. I kapitlet föreskrivs också om arbetstagarens rätt att återvända till sitt arbete efter en familjeledighet.

I kap. 7 i arbetsavtalslagen finns bestämmelser om effektiviserat uppsägningsskydd med anknytning till graviditet eller familjeledighet. I lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003) hänvisas till 4 kap. i arbetsavtalslagen. Rätten till familjeledighet fastställs på samma sätt för kommunala tjänsteinnehavare som för arbetstagare i anställningsförhållande. Om familjeledigheter för tjänstemän avtalas i tjänstekollektivavtalen. Både lagen om kommunala tjänsteinnehavare och statstjänstemannalagen (750/1994) innehåller dessutom bestämmelser om uppsägningsskydd för gravida och personer som tar ut familjeledighet.

I 9 kap. i sjukförsäkringslagen (1224/2004) finns bestämmelser om föräldradagpenningar. Sjukförsäkringslagen omfattar bestämmelser om såväl de allmänna villkoren för att få dagpenningar som om villkoren för att få föräldradagpenningar, moderskapspenningsperioden, den särskilda moderskapspenningen och den särskilda moderskapspenningsperioden, faderskapspenningen och faderskapspenningsperioden, föräldrapenningen, den partiella föräldrapenningen och föräldrapenningsperioden, en adoptivförälders rätt till föräldradagpenningar samt om utbetalning av föräldradagpenning i undantagsfall, till exempel om modern insjuknar eller avlider och barnet avlider eller om barnet överlämnas för adoption. Längden och tidpunkten för de moderskaps-, faderskaps- och föräldraledigheter om vilka föreskrivs i arbetsavtalslagen fastställs enligt de föräldrapenningsperioder om vilka föreskrivs i sjukförsäkringslagen.

I lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), nedan *jämställdhetslagen*, finns bestämmelser om ett allmänt förbud om diskriminering på grund av kön, diskriminering på grund av kön i arbetslivet och den gottgörelse som följer av detta samt om förbud mot motåtgärder och om delad bevisbörda. I jämställdhetslagen definieras direkt och indirekt diskriminering på grund av kön. Att försätta kvinnor och män i olika ställning på grund av föräldraskap eller familjeansvar är sådan indirekt diskriminering på grund av kön som avses i lagen. I lagen om jämställdhetsombudsmannen (1328/2014) och lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden (1327/2014) finns bestämmelser om jämställdhetsmyndigheter.

Arbetslagstiftningen tillämpas på Åland. Även sjukförsäkringslagen tillämpas på Åland genom en hänvisningsbestämmelse. Landskapsstyrelsens tjänstemän och kommunala tjänsteinnehavare berörs av separata bestämmelser. Om jämställdhet mellan kvinnor och män föreskrivs i en separat landskapslag. Dessutom har Åland en egen diskrimineringsombudsman, vars befogenheter även omfattar ärenden som gäller diskriminering på grund av kön.

#### 4.1 Förhållandet till nationell lagstiftning

##### Pappaledighet

Enligt artikel 4.1 i förslaget till direktiv ska medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att pappor har rätt att ta ut en pappaledighet om minst tio arbetsdagar i samband med barnets födelse. Enligt den ingående redogörelsen för artikeln ska denna ledighet tas ut i samband med nedkomsten och måste vara tydligt kopplad till den.

Enligt sjukförsäkringslagen är pappaledigheten högst 54 vardagar lång, det vill säga ungefär nio veckor. Familjen kan emellertid överväga om de vill utnyttja den. Fadern kan inleda sin pappaledighet när barnet föds eller adopteras till familjen. Han kan välja att vara hemma samtidigt som modern eller adoptivmodern 1—18 vardagar under den tid då modern får moderskaps- eller föräldrapenning eller adoptivmodern får föräldrapenning för adoptivmodrar. Fa-

dem kan ta ut de nämnda 18 vardagarna i ett sträck eller dela in dem i perioder. De kan delas in i högst fyra perioder. Om fadern så önskar kan han också ta ut alla 54 faderskapspenningdagar efter moderskaps- och föräldrapenningsperioden. Pappaledigheten ska tas ut senast innan barnet fyllt två år eller från det att två år har gått sedan adoptivbarnet togs i vård. Om det förutsätts att pappaledigheten tas ut uttryckligen i samband med barnets födelse eller då ett adoptivbarn kommer till hemmet, krävs en ändring av 9 kap. 7 § i sjukförsäkringslagen. Det nuvarande regelverket ger familjer möjlighet till flexibilitet enligt de egna behoven, och det har visat sig att praxisen är att fäder tar ut faderskapspenningdagarna i samband med barnets födelse på det sätt som avses i förslaget till direktiv. Enligt Folkpensionsanstaltens statistik tog pappor ut i genomsnitt 15 faderskapspenningdagar under moderskaps- och/eller föräldrapenningsperioden 2016. Det anses att det räcker att pappor/familjer har möjlighet att ta ut pappaledighet i samband med barnets födelse och den finländska lagstiftningen uppfyller de krav som ställs i förslaget till direktiv vad gäller pappaledighet.

Enligt artikel 4.2 i förslaget ska rätten till pappaledighet beviljas oberoende av äktenskaplig status eller familjestatus enligt vad som definieras i nationell lagstiftning. Enligt de ingående redogörelserna för artikeln bör rätten till pappaledighet för att undvika all diskriminering mellan gifta och ogifta par och mellan heterosexuella och homosexuella par ges oavsett civilstånd eller familjerättslig ställning, i enlighet med definitionen i nationell lagstiftning. 9 kap. 1 § 2 mom. i sjukförsäkringslagen ändrades enligt det könsneutrala äktenskapsbegreppet från den 1 mars 2017 (6/2017). Enligt det ändrade 1 § 2 mom. tillämpas bestämmelserna om föräldradagpenning på en far eller en annan försäkrad som är gift med barnets mor och inte lever åtskild från henne på grund av sönndring i äktenskapet. Bestämmelserna om föräldradagpenning tillämpas dessutom på en försäkrad som fortlöpande lever tillsammans med barnets mor i gemensamt hushåll under äktenskapsliknande förhållanden. Därmed svarar den finländska lagstiftningen även till denna del mot kommissionens förslag till direktiv.

#### Föräldraledighet

Enligt artikel 5.1 i förslaget till direktiv ska medlemsstaterna 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. Enligt artikel 5.2 ska medlemsstaterna, om de tillåter att en förälder överlåter sin rätt till föräldraledighet till den andra föräldern, säkerställa att minst fyra månader av föräldraledigheten inte kan överlåtas.

I Finland kan mödrar välja att inleda moderskapsledigheten 50—30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten. Om barnet föds för tidigt inleds moderskapsledigheten vid barnets födelse. Moderskapsledigheten är 105 vardagar lång från det att den inleds. I månader innebär detta 4,2 månader, och dessa kan endast utnyttjas av modern. Moderskapsledigheten eller en del av den kan inte överföras som föräldraledighet till fadern.

Föräldraledigheter, eller korrektare, familjeledigheter, är en helhet som inleds med moderskapsledighet och fortsätter med föräldraledighet. Den sistnämnda avslutas när föräldrapenning har betalats i 158 vardagar omedelbart efter att moderskapsledigheten avslutats. Föräldraledigheten är i regel 6,3 månader lång. Då föräldraledigheten avslutas är barnet cirka tio månader gammalt. Om det föds fler barn på en gång förlängs föräldraledigheten från det andra barnet med 60 vardagar per barn. Den förlängda perioden kan tas ut antingen som fortsättning på föräldraledigheten eller så kan pappan ta ut den delvis eller helt under moderskaps- eller föräldraledigheten. Om moderskapspenningsperioden på grund av för tidig förlossning har börjat tidigare än 30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten, förlängs dessutom föräldrapenningsperioden med så många vardagar som moderskapspenningsperioden har börjat tidigare än 30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten.

## U 36/2017 rd

Vilken som helst av föräldrarna kan ta ut föräldraledighet på det sätt de själva kommer överens om. Barnets mamma och pappa kan komma överens om att fortsätta föräldrapenningsperioden så att föräldrapenningen kan betalas i högst två perioder till vardera förälder. Efter föräldraledigheten fortsätter familjeledigheterna som vårdledighet tills det att barnet fyller tre år. Även efter detta kan ledigheten fortsätta som partiell vårdledighet till utgången av det andra läsåret för barnets grundläggande utbildning. Om barnet omfattas av förlängd läroplikt, får partiell vårdledighet tas ut till utgången av barnets tredje läsår. En förälder till ett handikappat eller långtidssjukt barn som är i behov av särskild vård och omsorg kan få partiell vårdledighet till dess barnet fyller 18 år. Föräldrar till adoptivbarn har dock rätt till vårdledighet till dess två år har förflutit från adoptionen, dock högst till dess barnet inleder sin skolgång. Föräldrarna kommer sinsemellan överens om vem som tar ut vårdledighet och partiell vårdledighet.

Finlands lagstiftning har ansetts uppfylla den individuella rättighet till minst fyra månaders föräldraledighet om vilken föreskrivs i direktivet om föräldraledighet. Vad gäller denna ledighet krävs det att en månad är sådan som inte kan överlåtas till den andra föräldern. Genom förslaget till nytt direktiv, som syftar till att upphäva direktivet om föräldraledighet, fastställs minimiperioden av föräldraledighet till minst fyra månader som inte kan överlåtas till den andra föräldern. Den individuella rättighet till minst fyra månaders föräldraledighet som inte kan överlåtas till den andra föräldern som krävs i förslaget till direktiv, uppfylls inte för föräldrar i den gällande lagstiftningen i Finland. Det kan tolkas så att mödrar utöver den 14 veckor långa (= 3 månader = 90 vardagar) moderskapsledigheten enligt 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 även ska ha en fyra månader lång föräldraledighet, som inte får överlåtas till den andra föräldern. Därmed kan 15 vardagar av den 105 vardagar långa moderskapsledigheten användas som föräldraledighet. Moderns individuella rättighet till minst fyra månaders föräldraledighet kräver att den föräldrapenningsperiod om vilken föreskrivs i 9 kap. i sjukförsäkringslagen omfördelas mellan modern och fadern så att man av de 158 vardagar (= 6,3 månader) föräldrarna i nuläget tillsammans kommer överens om "öronmärker" 85 vardagar för modern för att komma upp till de 100 vardagar som krävs för fyra månader. Då kan fadern ta ut 73 vardagar av de 158 vardagarna.

Om man beaktar de tio arbetsdagar som krävs i artikel 4 i förslaget till direktiv, kan fadern som föräldraledighet ta ut 44 faderskapspenningdagar, det vill säga 1,8 månader. Även faderns individuella rättighet till minst fyra månaders föräldraledighet kräver att den föräldrapenningsperiod om vilken föreskrivs i 9 kap. i sjukförsäkringslagen omfördelas mellan fadern och modern så att man av de 158 vardagar (= 6,3 månader, av vilka 73 vardagar "finns kvar") som föräldrarna i nuläget tillsammans kommer överens om "öronmärker" 2,2 månader, det vill säga 56 vardagar, för fadern. Då finns det ännu 17 vardagar kvar. Med andra ord behövs inga tilläggsdagar för att verkställa direktivet.

För närvarande fördelar sig föräldraledigheterna ojämnt mellan kvinnor och män. År 2015 utnyttjade bara fyra procent av papporna möjligheten till delad föräldraledighet. Den föräldraledighet som riktar sig till båda föräldrarna betraktas fortfarande vanligen som mammans ledighet. Däremot utnyttjar papporna i tämligen stor omfattning de ledigheter som uttryckligen är öronmärkta för dem. Den pappaledighet (högst 18 dagar) som pappan kan ta ut samtidigt som mamman är moderskaps- eller föräldraledig utnyttjades av 70 procent av papporna 2015. Den pappaledighet som kan tas ut efter den delade föräldraledigheten och fram till barnets tvåårsdag utnyttjades av 42 procent av papporna.

Inte heller kravet i artikel 5 i förslaget till direktiv enligt vilket föräldraledigheten ska tas ut innan barnet når en viss ålder, som ska vara minst tolv år, uppfylls. Familjeledigheterna upphör i regel vid utgången av det andra läsåret för barnets grundläggande utbildning. Genomförandet av förslaget till direktiv kräver en ändring av arbetsavtalslagen. Problemet med dylika



## U 36/2017 rd

åldersgränser är att de har en tendens att kumulera och göra systemet svårhanterligt när det föds fler än ett barn i en familj.

Enligt den ingående redogörelsen är det upp till medlemsstaterna att fatta beslut i de frågor som nämns i punkterna 3—7 i artikel 5 i förslaget till direktiv.

Enligt artikel 5.3 ska medlemsstaterna 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.

Enligt 4 kap. 3 a § i arbetsavtalslagen ska moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet anmälas till arbetsgivaren senast två månader före den planerade ledighetens början. Om ledigheten varar högst 12 vardagar är anmälningstiden dock en månad. Vid anmälan om ledighet för vård av adoptivbarn ska om möjligt ovan föreskrivna anmälningstid iakttas.

Om det på grund av ordnandet av vården av barnet då maken börjar arbeta inte är möjligt att iaktta en anmälningstid på två månader, har arbetstagaren rätt att bli föräldraledig när en månad förflutit från anmälan, om inte detta medför betydande olägenhet för produktions- eller serviceverksamheten på arbetsplatsen. Om arbetsgivaren anser att han inte kan samtycka till en anmälningstid om en månad, ska han för arbetstagaren lägga fram en utredning om de omständigheter som ligger till grund för vägran.

Arbetstagaren får av grundad anledning ändra tidpunkten för ledigheten och dess längd genom att anmäla detta till arbetsgivaren senast en månad före ändringen. En arbetstagare får dock tidigarelägga en moderskapsledighet samt ändra tidpunkten för en pappaledighet som hon eller han tänkt hålla i samband med nedkomsten, om det är nödvändigt på grund av barnets födelse eller barnets, moderns eller faderns hälsotillstånd. Ändringarna ska då anmälas till arbetsgivaren så snart som möjligt. Föräldrar till adoptivbarn får av grundad anledning innan ledigheten börjar ändra dess tidpunkt genom att anmäla det till arbetsgivaren så snart som möjligt.

Enligt artikel 5.4 i förslaget till direktiv får medlemsstaterna 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 med samma arbetsgivare, enligt definitionen i rådets direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, ska den sammanlagda längden av dessa avtal beaktas vid beräkning av kvalifikationsperioden. Enligt artikel 5.5 i förslaget får medlemsstaterna 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.

Enligt 4 kap. i arbetsavtalslagen och 9 kap. i sjukförsäkringslagen har arbetstagare subjektiv rätt till särskild moderskaps-, moderskaps-, faderskaps-, eller föräldraledighet samt vårdledighet om de villkor som ställs i lag uppfylls. De sistnämnda omfattar i regel ingen tid i arbete innan rätten till föräldraledighet inleds. Endast i fråga om partiell vårdledighet föreskrivs ett villkor i 4 kap. 4 § i arbetsavtalslagen, nämligen att arbetstagaren har varit anställd hos samma arbetsgivare sammanlagt minst sex månader under de senaste 12 månaderna.

Enligt artikel 5.6 i förslaget till direktiv ska medlemsstaterna 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. Arbetsgivaren ska behandla och besvara en

sådan begäran med beaktande av såväl arbetsgivares som arbetstagares behov. Arbetsgivaren ska skriftligen motivera ett eventuellt avslag på en sådan begäran.

Enligt 4 kap. 4 § 2 och 3 mom. i arbetsavtalslagen avtalar arbetsgivaren och arbetstagaren om partiell vårdledighet och de detaljerade arrangemangen på det sätt som de önskar. Arbetsgivaren kan vägra att avtala om ledighet eller att ge ledighet, endast om ledigheten åsamkar arbetsplatsens produktions- eller serviceverksamhet allvarliga olägenheter, som inte kan undvikas med skäligen arbetsarrangemang. Arbetsgivaren ska för arbetstagaren lägga fram en utredning om de omständigheter som ligger till grund för vägran. Enligt 4 kap. 1 § 2 mom. i arbetsavtalslagen har arbetstagaren rätt att ta ut föräldraledighet i högst två perioder, som vardera ska omfatta minst 12 vardagar.

Syftet med moderskapsledigheten är i första hand att trygga moderns och det ofödda barnets hälsa samt vården av ett nyfött barn. Enligt den ingående redogörelsen för artikel 4 om pappaledighet i förslaget till direktiv är syftet med pappaledigheten att uppmuntra män 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. Därför är det inte ändamålsenligt att bevilja dessa ledigheter på deltid. Däremot kan föräldraledighet beviljas som partiell ledighet. Enligt 9 kap. 9 § i sjukförsäkringslagen kan en moder och fader sinsemellan komma överens om att dela den disponibla rätten till föräldrapenning så att båda samtidigt har rätt till partiell föräldrapenning. För erhållande av partiell föräldrapenning förutsätts att modern och fadern själva vårdar barnet. Dessutom förutsätts att barnets moder och fader vardera har kommit överens med respektive arbetsgivare om deltidsarbete under föräldrapenningsperioden så att bägges arbetstid och lön är minst 40 och högst 60 procent av den maximala arbetstiden för heltidsanställda och av den lön för heltidsarbete som tillämpas inom branschen. Avtal om deltidsarbete ska ingås för minst två månader i sänder.

Enligt artikel 5.7 i förslaget till direktiv ska medlemsstaterna utvärdera behovet av att anpassa villkoren för beviljande av föräldraledighet och tillämpningsbestämmelserna till behoven hos adoptivföräldrar och föräldrar med barn med funktionsnedsättning eller kronisk sjukdom. I 9 kap. 11 och 12 § i sjukförsäkringslagen finns bestämmelser som berör föräldrapenning för adoptivföräldrar. Enligt 11 § gäller rätten till föräldrapenning och partiell föräldrapenning för adoptivföräldrar en försäkrad som i sin vård har tagit ett barn under sju år i avsikt att adoptera barnet, förutsatt att den försäkrade deltar i vården av barnet och inte är i förvärvsarbete eller annat eget arbete, med undantag för arbete som utförs i det egna hushållet. Rätt till föräldrapenning för adoptivföräldrar har enligt överenskommelse endera adoptivföräldern eller en försäkrad som är gift med adoptivföräldern och som inte lever åtskilda från denna på grund av särdring i äktenskapet. En adoptivfar som är berättigad till föräldrapenning för adoptivföräldrar har rätt till faderskapspenning på samma sätt som en biologisk far. Enligt 12 § betalas med anledning av vården av ett adoptivbarn till adoptivföräldern eller dennes make föräldrapenning eller partiell föräldrapenning för den tid vården av barnet fortgår tills 234 vardagar har förflutit från barnets födelse. Föräldrapenning betalas likväl alltid för minst 200 vardagar. Om ett barn tas i vård senare än 54 vardagar efter födelsen, betalas föräldrapenning för 200 vardagar. Föräldrapenningsperioden förlängs på samma sätt som när flera barn föds, om flera adoptivbarn har tagits samtidigt.

#### Ledighet för vård av anhörig

Enligt artikel 6 i förslaget till direktiv ska medlemsstaterna 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. Enligt den ingående redogörelsen för artikel 6 inför bestämmelsen en ny årlig rättighet för arbetstagare att ta ut ledighet till följd av att en anhörig är

allvarligt sjuk eller vårdberoende. 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. Enligt artikel 3 i förslaget avses med anhörig en arbetstagares son, dotter, mor, far, make eller maka.

I arbetsavtalslagen finns bestämmelser om arbetstagares möjlighet att utebli från arbetet för viss tid för att vårda en familjemedlem. Enligt 4 kap. 7 a § i arbetsavtalslagen ska arbetsgivaren försöka ordna arbetet så att en arbetstagare kan utebli från arbetet för viss tid om arbetstagarens frånvaro är behövlig för särskild vård av en familjemedlem eller någon annan närstående. Arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om ledighetens längd och andra arrangemang. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska komma överens om återgång till arbetet under pågående avtalad ledighet. Om överenskommelse inte nås, får arbetstagaren av grundad anledning avbryta ledigheten genom att underrätta arbetsgivaren om detta senast en månad före återgången till arbetet. På arbetsgivarens begäran ska arbetstagaren lägga fram en utredning om grunden för frånvaron och avbrytandet av frånvaron. Enligt 4 kap. 8 § i arbetsavtalslagen är arbetsgivaren inte skyldig att betala arbetstagaren lön för den här tiden. I fråga om ledighet för vård av anhörig tryggar den nationella lagstiftningen inte någon ovillkorlig rätt till fem dagars ledighet per år, utan arbetsavtalslagen måste till denna del ändras. Enligt artikel 8 i förslaget till direktiv ska det under ledighet för vård av anhörig utbetalas en motsvarande inkomstrelaterad förmån som under föräldradagighet. Detta kräver att det stadgas om en ny förmån i kap. 9 om föräldradagpenningar i sjukförsäkringslagen.

#### Frånvaro på grund av force majeure

Enligt artikel 7 i förslaget till direktiv ska medlemsstaterna 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.

Enligt 4 kap. 7 § i arbetsavtalslagen har arbetstagare rätt till tillfällig frånvaro från arbetet, om hans eller hennes omedelbara närvaro är nödvändig på grund av en oförutsägbar och tvingande orsak i samband med en sjukdom eller olycka som drabbat hans eller hennes familj. Bestämmelsen i arbetsavtalslagen omfattar de situationer som avses i förslaget till direktiv.

#### Tillräckliga inkomster

Enligt artikel 8 i förslaget till direktiv ska medlemsstaterna i enlighet med nationella omständigheter, såsom nationell lagstiftning, kollektivavtal och/eller praxis, och med beaktande av de befogenheter som tilldelats arbetsmarknadens parter 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.

Enligt 4 kap. 1 § i arbetsavtalslagen har arbetstagare rätt till ledighet från arbetet under en sådan moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenningsperiod, det vill säga föräldradagpeningsperiod, som avses i sjukförsäkringslagen. Arbetstagare har under föräldradagpeningsperioden rätt till en föräldradagpenning som är lika stor som den sjukdagpenning som betalas om arbetstagaren skulle vara sjukskriven. Kravet i förslaget till direktiv uppfylls i den finländska lagstiftningen.

#### Flexibla arbetsformer

Enligt artikel 9 i förslaget till direktiv ska medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetstagare med barn upp till en viss ålder, som ska vara minst tolv år, och anhörigvårdare har rätt att begära flexibla arbetsformer av omsorgsskäl. Varaktigheten för sådana flexibla arbetsformer får omfattas av en rimlig begränsning. Arbetsgivarna ska behandla och besvara en sådan begäran med beaktande av såväl arbetsgivarnas som arbetstagarnas behov. Arbetsgivaren ska motivera ett eventuellt avslag. Om de flexibla arbetsformerna 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.

Den finländska lagstiftningen uppfyller inte den rätt som föreskrivs i artikel 5.6 i förslaget till direktiv till de delar som det föreslås att rätten till föräldraledighet ska kunna utövas tills det att barnet är tolv år, förutom vad gäller föräldrar till barn med funktionsnedsättning eller kronisk sjukdom som behöver särskild vård och omsorg. I denna artikel 9 ges alla föräldrar med barn upp till en viss ålder och anhörigvårdare rätt att begära flexibla arbetsformer, och enligt detaljmotiveringen inbegriper detta också rätt att begära distansarbete.

Såsom det tidigare konstaterats i avsnittet om partiell föräldraledighet är moderskaps- och faderskapsledigheterna i Finland heltidsledigheter. Med arbetsgivarens samtycke får enligt 4 kap. 2 § i arbetsavtalslagen en arbetstagare under moderskapspenningsperioden utföra arbete som inte äventyrar hennes eller fostrets eller det nyfödda barnets säkerhet. Sådant arbete får dock inte utföras under två veckor före den beräknade tidpunkten för nedkomsten och inte under två veckor efter nedkomsten. Såväl arbetsgivaren som arbetstagaren har rätt att när som helst avbryta arbete som utförs under moderskapspenningsperioden. För utbetalning av förtida moderskapspenning för 31—50 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten förutsätts enligt 9 kap. i sjukförsäkringslagen att den försäkrade inte är i förvärvsarbete eller annat eget arbete under denna tid, med undantag för arbete som utförs i det egna hushållet. Rätten till moderskapspenning uppkommer senast 30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten. Möjligheten till en mer flexibel begynnelsepunkt för moderskapspenningsperioden ska utredas. Enligt sjukförsäkringslagen har barnets fader rätt till faderskapspenning, om han deltar i vård av ett barn som berättigar till föräldradagpenning och under denna tid inte är i förvärvsarbete eller annat eget arbete, med undantag för arbete som utförs i det egna hushållet. Förslaget till direktiv förutsätter ändring av sjukförsäkringslagen, arbetsavtalslagen och eventuellt arbetstidslagen (605/1996).

Bestämmelserna om familjeledigheter i 4 kap. i arbetsavtalslagen ger familjer många olika möjligheter att använda och avtala om arbetstiden på ett sätt som svarar mot familjens behov. På författningsnivå är de olika ledigheterna i stor utsträckning tillgängliga för båda föräldrarna. Tack vare bestämmelserna kan familjer avgöra på vilket sätt de skyldigheter som arbets- och familjelivet medför bäst kan förenas i varje enskilt fall.

Partiell föräldraledighet och partiell vårdledighet gör det lättare att förena arbete och familjeliv genom förkortad arbetstid. En partiell föräldra- eller vårdledighet kan genomföras så att arbetstiden per dygn eller vecka förkortas med beaktande av arbetstagarens familjs och arbetsgivarens behov. Om deltidsarbete till följd av partiell föräldra- och vårdledighet ska avtalas med arbetsgivaren. Enligt 4 kap. 4 § i arbetsavtalslagen kan en arbetstagare som har varit anställd hos samma arbetsgivare sammanlagt minst sex månader under de senaste 12 månaderna få partiell vårdledighet för att vårda sitt barn eller något annat barn som varaktigt bor i hans eller hennes hushåll till utgången av det andra läsåret för barnets grundläggande utbildning. Om barnet omfattas av förlängd läroplikt enligt 25 § 2 mom. i lagen om grundläggande utbildning (628/1998), får partiell vårdledighet tas ut till utgången av barnets tredje läsår. En förälder till

ett handikappat eller långtidssjukt barn som är i behov av särskild vård och omsorg kan få partiell vårdledighet till dess barnet fyller 18 år. Om arbetsgivaren hänvisar till sin rätt att vägra bevilja en arbetstagare partiell vårdledighet, ska arbetsgivaren för arbetstagaren lägga fram en utredning om de omständigheter som ligger till grund för vägran.

I Finland möjliggör arbetstidslagen mångformiga och flexibla arbetstider (bland annat arbetstidslagens bestämmelser om förkortad arbetstid och flexitid). Dessa bestämmelser gäller alla, även närstående vårdare. Man måste avtala om dylika arbetstidsarrangemang. Vad gäller flexibla arbetstider finns inga bestämmelser om att arbetstagare har rätt till distansarbete. Distansarbete är tid som räknas som arbetstid och som grundar sig på ett avtal.

Lagstiftningen och kollektivavtalen möjliggör tillämpning av olika typer av flexibla arbetsformer och arbetstidsarrangemang som gör det lättare att förena arbete och familjeliv på arbetsplatserna i Finland.

#### Arbetstagarnas rättigheter

I artikel 10 i förslaget till direktiv tryggas föräldrars och anhörigvårdares rättigheter med anknytning till arbetet. I Finland beaktas familjeledigheter vid fastställandet av rättigheter i ett anställningsförhållande. Arbetstagare som tar ut dessa ledigheter har samma rättigheter som andra, det vill säga deras arbetsvillkor är inte sämre. Vad gäller ledighet för vård av anhörig enligt förslaget till direktiv är frånvaron från arbetet mycket kortvarig (fem dagar per år) och därför hinner inte några förändringar i anställningsförhållandet bli aktuella under den här tiden. Dock omfattar till exempel förteckningen över dagar som är likställda med arbetade dagar i semesterlagen (162/2005) familjeledigheter, men inte ledighet för vård av anhörig. Rätten till flexibla arbetsformer kan gälla i flera år i fråga om föräldraledighet och ledighet för vård av anhörig och på deltidsarbetande tillämpas pro rata temporis -principen enligt rådets direktiv 97/81/EG om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS.

#### Icke-diskriminering och skydd mot uppsägning

Enligt artikel 11 i förslaget till direktiv ska medlemsstaterna 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.

7 § i jämställdhetslagen förbjuder diskriminering på grund av kön, vilket innebär bland annat att kvinnor och män inte får försättas i olika ställning på grund av graviditet, förlossning, föräldraskap eller familjeansvar. Enligt 8 § i jämställdhetslagen ska diskriminering anses föreligga, om en arbetsgivare vid beslut om anställningens längd eller fortgång eller om lönevillkoren eller andra anställningsvillkor går till väga så att en person missgynnas på grund av graviditet eller förlossning eller på grund av någon annan omständighet som hänför sig till personens kön. Utifrån jämställdhetslagen kan en visstidsanställning inte begränsas så att den pågår endast tills det att en moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet inleds och arbetsgivaren får inte låta bli att förnya ett arbetsavtal för viss tid på grund av graviditet eller familjeledighet om arbetet fortsätter. En arbetsgivare som brutit mot bestämmelserna är skyldig att betala gottgörelse. Till dessa delar omfattar den nationella lagstiftningen bestämmelserna i förslaget till direktiv.

I artikel 12 i förslaget till direktiv förbjuds utöver uppsägning även alla former av ogynnsam behandling på grundval av att en arbetstagare har ansökt om eller tagit ut pappaledighet, föräldraledighet, ledighet för vård av anhörig eller utnyttjat flexibla arbetsformer. Den nationella lagstiftningen omfattar redan nu det förbud mot uppsägning som föreskrivs i förslaget till di-

rektiv samt erbjuder skydd mot uppsägning på grundval av familjeledighet. Enligt arbetsavtalslagen kan ett arbetsavtal med en familjeledig arbetstagare endast sägas upp om det till uppsägningen finns ett sådant sakligt och vägande skäl som föreskrivs i arbetsavtalslagen. Ett arbetsavtal får inte sägas upp på grundval av arbetstagarens graviditet eller för att arbetstagaren utövar sin rätt till familjeledighet. Om en arbetsgivare säger upp arbetsavtalet med en gravid eller familjeledig arbetstagare anses uppsägningen bero på arbetstagarens graviditet eller utnyttjande av familjeledighet, såvida arbetsgivaren inte kan påvisa att det finns ett annat skäl till uppsägningen. Ett arbetsavtal med en gravid eller familjeledig arbetstagare kan sägas på grundval av ett skäl som beror på arbetstagaren endast om denna grund inte har någon anknytning till graviditeten eller utnyttjandet av familjeledigheten. Ett avtal med en gravid eller familjeledig arbetstagare får sägas upp av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker endast om arbetsgivarens verksamhet upphör helt och hållet. Bestämmelsen är könsneutral. Presumptionsbestämmelsen i arbetsavtalslagen skyddar också arbetstagare som planerar att ta ut familjeledighet och arbetstagare som är familjelediga. Regelverket om skydd mot uppsägning svarar mot det som framförs i förslaget.

Däremot omfattar den nationella lagstiftningen inget effektiviserat uppsägningskydd för anhängvårdare. Till denna del kräver förslaget till direktiv en ändring av arbetsavtalslagen. Ordalydelsen i förslaget till direktiv utgår också från att om det beviljats flexibla arbetsformer som inte hade behövt beviljas enligt förslaget till direktiv, tillämpas även till denna del bland annat effektiviserat uppsägningskydd. Förslaget till direktiv kräver också en ändring av arbetsavtalslagen till denna del.

Om diskrimineringsorgan enligt artikel 15 i förslaget till direktiv och deras befogenheter och uppgifter föreskrivs i lagen om jämställdhetsombudsmannen och lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden. Jämställdhetsombudsmannen ska övervaka att jämställdhetslagen följs och bland annat främja syftet med jämställdhetslagen och kontrollera att jämställdhet uppnås på samhällslivets alla områden. Jämställdhetsombudsmannen övervakar i synnerhet att förbuden mot diskriminering iakttas, vilket inbegriper diskriminering på grund av föräldraskap och familjeansvar. Av förslaget till direktiv framgår inte entydigt huruvida jämställdhetsombudsmannens nuvarande befogenheter och uppgifter uppfyller kraven i direktivet.

Den nationella bedömningen av konsekvenserna av förslaget till direktiv fortsätter i takt med att behandlingen av förslaget framskrider.

## **5 Behandling av ärendet**

### **5.1 Nationell behandling**

Arbetsrättssektionen och sektionen för sociala frågor vid kommittén för EU-ärenden (där alla centrala arbetsmarknadsorganisationer finns representerade) inledde den nationella behandlingen av ärendet i maj—juni 2017 och har även behandlat denna skrivelse.

### **5.2 Förslagets behandling i EU-organ**

Kommissionen antog sitt förslag till direktiv den 26 april 2017. Kommissionen kommer eventuellt att presentera förslaget till direktiv i arbetsgruppen för sociala frågor i juni 2017. Den detaljerade behandlingen av ärendet inleds i arbetsgruppen för sociala frågor under Estlands ordförandeskap.

## **6 Ekonomiska och organisatoriska konsekvenser**

En heltäckande bedömning av de faktiska kostnadseffekterna av förslaget till direktiv kan inte göras ännu i detta skede. De eventuella kostnader som direktivet medför kan bedömas noggrannare i det skede då man bedömer hur direktivet ska verkställas på nationell nivå.

Om förslaget till direktiv tolkas så att föräldraledigheterna omfördelas mellan fadern och modern så att inga tilläggsdagar behövs, orsakar de förändringar som förslaget till direktiv medför gällande faderskaps- och föräldraledigheten inga ytterligare kostnader. Den nya ledigheten för vård av anhörig har dock preliminärt bedömts medföra följande kostnader:

I Sverige tillämpas en närståendepenning, enligt vilken en arbetstagare kan bli borta från sitt arbete i högst 20 veckor för att vårda en anhörig eller närstående som drabbats av allvarlig sjukdom. Ersättning för frånvaron betalas via sjukförsäkringen och för att få ersättning krävs ett utlåtande eller intyg av en läkare.

År 2015 fick 15 670 personer, det vill säga 0,335 procent av den arbetande befolkningen, närståendepenning i Sverige. Av dessa var 11 446 kvinnor och 4 224 män. Den genomsnittliga längden var ungefär tolv dagar.

Finland hade i genomsnitt 3,5 miljoner invånare i åldern 15—64 år 2016. Det kan antas att andelen personer som får vårdbidrag i Finland motsvarar andelen i Sverige (3 500 000 x 0,335 %), det vill säga 11 700 personer, varav 8 600 är kvinnor och 3 100 män. Utifrån detta kan kostnaderna grovt uppskattas till 3,1 miljoner euro för de fem dagar förslaget till direktiv kräver om den genomsnittliga sjukdagpenningen år 2018 uppskattas till 52 euro/dag för kvinnor och 58 euro/dag för män.

Förslaget till direktiv medför inga organisatoriska konsekvenser.

## **7 Övriga konsekvenser**

Konsekvenserna för jämställdheten och företagen samt de övriga konsekvenserna är beroende av förslagets slutliga innehåll, och konsekvensbedömningen pågår fortfarande. Bedömningen fortsätter i takt med att behandlingen framskrider.

## **8 Finlands ståndpunkt**

Statsrådet understöder målen i förslaget till direktiv. Genom förslaget strävar man efter att förbättra förenandet av yrkesliv, privatliv och familjeliv samt att främja jämställdhet mellan könen i arbetslivet och en jämnare fördelning av omsorgsansvaret.

Statsrådet anser att det är viktigt att bestämmelserna om föräldraledigheter justeras tillsammans med övriga bestämmelser om familjeledigheter. Bestämmelserna om familjeledigheter är en helhet. De olika arrangemang kring ledigheter som redan tillämpas i medlemsstaterna måste beaktas i form av flexibilitetsklausuler.

Statsrådet förhåller sig positivt till att pappor uppmuntras att ta ut familjeledighet och stöder förslaget om pappaledighet. Ett jämnare utnyttjande av familjeledigheter främjar jämställdheten mellan könen och förenandet av arbete och familjeliv. I Finland kan föräldrar sinsemellan komma överens om hur de ska dela på den föräldraledighet de har till sitt förfogande. Förbudet mot att överlåta fyra månader av föräldraledigheten enligt förslaget till direktiv innebär en inskränkning av familjernas valfrihet. Den nationella lagstiftningen motsvarar inte förslaget till direktiv vad gäller den föreslagna längre kvoterade föräldraledigheten. Det krävs en ändring av sjukförsäkringslagen. Om den ena föräldern inte utnyttjar den föräldraledighet som kvoterats för honom eller henne, förlorar familjen fyra månaders föräldraledighet och den

## U 36/2017 rd

förmån denna innebär. Förslaget till direktiv medför inte en förlängning av den nationella dagpenningsperioden jämfört med nuläget. Förslaget till direktiv ger också föräldrarna möjlighet att vara lediga och få sin förmån samtidigt. Statsrådet eftersträvar en balanserad helhet i behandlingen av förslaget, med beaktande av fungerande nationella system.

Den nya ledighet för vård av anhörig på fem dagar per år som föreslås medför kostnader och innebär samtidigt en ny förmån. En sådan rättighet kan innebära att förmånen även utvidgas till andra anhörigvårdare än sådana som arbetar för att alla ska behandlas jämlikt. I Finland är föräldradagpenningarna enligt sjukförsäkringslagen en förmån som är avsedd för alla, inte bara för personer som arbetar. Frånvaro från arbetet för vård av en närstående enligt arbetsavtalslagen baserar sig på ett avtal och ersätts inte. Statsrådet anser att den föreslagna ledigheten för vård av anhörig i bästa fall kan ses som en tilläggsledighet och att medlemsstaterna ska få bestämma om längden på denna ledighet och om eventuella rättigheter kring och en eventuell ersättning för denna. Ledigheten för vård av anhörig enligt förslaget till direktiv främjar inte sysselsättningen av kvinnor eftersom det främst är kvinnor som utnyttjar denna ledighet.

Vid sidan om att göra ledigheterna flexiblare bör man också fästa uppmärksamhet vid hur förutsebart utnyttjandet av ledigheter är. Statsrådet anser att en utvidgning av rätten att ta ut föräldraledighet tills det att barnet fyller tolv år inte längre har någon nära koppling till vård i samband med ett barns födelse eller adoption av ett barn, som är utgångspunkten för såväl förslaget till direktiv som de nationella ledigheterna. Den föreslagna förlängningen av föräldraledigheten till det att barnet fyllt tolv år motsvarar inte den nationella lagstiftningen och kräver till denna del en ändring av arbetsavtalslagen. Vad gäller flexibla arbetsformer understöds en möjlighet till flexibilitet som grundar sig på ett avtal i stället för den utvidgade rättighet som föreslås. Förslaget till direktiv förutsätter ändringar i den nationella lagstiftningen.

Statsrådet strävar efter att man i samband med behandlingen reder ut tvetydigheterna i förslaget till direktiv när det gäller icke-diskriminering, skydd mot uppsägning, bevisböda, påföljder, förbud mot motåtgärder och jämställdhetsorganens befogenheter och hur dessa förhåller sig till bestämmelserna i andra direktiv som berör respektive ämnesområde.