



DET ÄNDRADE RAMAVTALET OM FÖRÄLDRALEDIGHET

En tolkningshandbok från EFS



EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC)

SVENSK

Det ändrade ramavtalet om föräldraledighet

En tolkningshandbok från EFS

Denna handbok har utarbetats av



Med bidrag från sakkunniga på



Med ekonomiskt stöd från Europeiska kommissionen

Innehåll

Inledning	4
De viktigaste bestämmelserna i (revideringen av) direktivet/avtalet	6
Direktivet 2010/18/EU	7
Avtalet paragraf för paragraf	8
Inledning	8
§ 1: Syfte och tillämpningsområde	18
§ 2: Föräldraledighet	20
§ 3: Tillämpningsföreskrifter	22
§ 4: Adoption	26
§ 5: Anställningsrättigheter och icke diskriminering	27
§ 6: Återgång till arbetet	29
§ 7: Frånvaro på grund av force majeure	30
§ 8: Slutbestämmelser	31
Bilagor	33
Bilaga 1: EU-domstolens rättspraxis när det gäller direktivet om föräldraledighet	34
Bilaga 2: Fakta och siffror om system för föräldraledighet över hela Europa	37
Bilaga 3: I ett bredare sammanhang – Fakta och siffror om andra former av ledighet över hela Europa (mammaledighet, pappaledighet, adoptionsledighet, ledighet för närståendevård, anpassning av arbetstiden m.m.)	38
Bilaga 4: Checklista för genomförande	44
Bilaga 5: Mer läsning, resurser och länkar	45

Inledning

Den 18 juni 2009 nådde den europeiska sociala dialogen en ny milstolpe. Med start i september 2008 och efter sex månader och sju förhandlingsrundor undertecknade arbetsmarknadens parter på europeisk nivå – EFS, Businesseurope, UEAPME och ECPE – ett ramavtal som ändrar 1995-års ramavtal om föräldraledighet¹. Det är faktiskt första gången i den europeiska sociala dialogens historia som en översyn har genomförts av ett redan föreliggande ramavtal.

Man bör lägga märke till att Europeiska kommissionen redan hade samrått med arbetsmarknadens parter på europeisk nivå i två faser i oktober 2006 och maj 2007 om möjligheterna att kombinera yrkesliv, privatliv och familj. Bland annat behandlades frågan om att uppdatera lagstiftningen på gemenskapsnivån. Europeiska kommissionen hade följaktligen uppmanat arbetsmarknadens parter på europeisk nivå att granska bestämmelserna i ramavtalet om föräldraledighet med sikte på en översyn². Den 11 juli 2007 informerade arbetsmarknadens parter på europeisk nivå gemensamt kommissionen om sin avsikt att utvärdera de gällande reglerna om föräldraledighet i Europa med hänsyn till andra möjligheter att kombinera arbete och familj, och bedöma om det fanns behov av gemensamma åtgärder på det området. Resultaten av utvärderingen överlämnades i form av en lägesrapport den 13 mars 2008 till det sociala trepartsmötet och parterna uttryckte sin önskan "*att arbeta tillsammans med föräldraledighetsdirektivet*"³. Även om de erkände att det ursprungliga ramavtalet/direktivet hade lett till positiva förändringar och i betydande utsträckning bidragit till att göra det lättare för förvärvsarbetande föräldrar i Europa att kombinera arbete och familj, ansåg dock arbetsmarknadens parter på europeisk nivå att vissa delar av avtalet behövde anpassas eller ändras för att bättre uppnå sitt syfte. Detta omfattade bland annat att göra pappor mer benägna att utnyttja föräldraledigheten och en större hänsyn till arbetskraftens ökade mångfald och utvecklingen i samhället, bland annat mångfalden av familjebildningar.

Trots ett framgångsrikt genomförande av det gamla direktivet i EU:s alla medlemsstater och det faktum att detta första ramavtal främjade en gemensam utgångspunkt för diskussionen om en bättre livsbalans i Europa, fick direktivet inte de förväntade effekterna för att göra det lättare att kombinera arbete och familj, vilket utan tvekan även påverkar integreringen av kvinnor på arbetsmarknaden. Det ändrade ramavtalet om föräldraledighet gör försök att åtgärda några av problemen genom att ändra befintliga bestämmelser eller införa nya.

¹ Detta ramavtal införlivades i rådsdirektivet 96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet mellan UNICE, CEEP och EFS; EGT L 145, 19.6 1996, s 4.

² Kommissionens formella samrådsdokument finns på <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=50&policyArea=0&subCategory=0&country=0&year=0&advSearchKey=&mode=advancedSubmit&langId=en>. EFS svar hittar du på <http://www.etuc.org/r/1348>.

³ Den fullständiga lägesrapporten finns på http://www.etuc.org/IMG/pdf_2008-00393-E.pdf.

Flera bestämmelser i det redan föreliggande avtalet har förbättrats i det ändrade avtalet, bland annat förlängs föräldraledigheten från tre till fyra månader och den individuella rätten förstärks genom att se till att en del av ledigheten inte ska kunna överlåtas. Det erkänns att inkomsten påverkar utnyttjandet av föräldraledigheten även om medlemsstaterna själva får avgöra ersättningen under föräldraledigheten. Arbetstagarna får rätt att begära flexibla arbetsformer efter ledigheten och medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter uppmanas att fastställa tidsfrister för att utnyttja rätten till föräldraledighet. Det strävar även efter att erkänna den allt större mångfalden av familjebildningar och främja en jämnare fördelning av familjeansvaret mellan män och kvinnor. Vidare respekteras mångfalden av åtgärder som vidtagits av medlemsstaterna på områden som möjligheten till ledighet, barnomsorg och flexibla arbetsformer.

Tecknandet av detta avtal visar på den europeiska sociala dialogens positiva roll för att hitta lösningar och hantera de stora utmaningar som Europa står inför även i kristider. Direktivet kommer att bidra till att förbättra möjligheterna att kombinera yrkesliv, privatliv och familj. Det är en positiv respons på befolkningens åldrande genom att det bidrar till att öka européernas närvaro på arbetsmarknaden.

Vad beträffar det ursprungliga ramavtalet så införlivades denna ändrade version – på gemensam begäran från de undertecknande parterna - i ett direktiv, framför allt direktiv 2010/18/EU av den 8 mars 2010.⁴ Även om detta direktiv först och främst vänder sig till medlemsstaterna, förutses en särskild roll för arbetsmarknadens parter både i avtalets paragraf 8 och skäl 24, när det gäller att genomföra, tillämpa, övervaka och utvärdera detta avtal, bland annat eftersom arbetsmarknadens parter har de bästa förutsättningarna för att hitta lösningar som tillgodoser såväl arbetsgivarnas som arbetstagarnas behov. Detta avtal/direktiv ska genomföras senast den 8 mars 2012.

Denna handbok för tolkningen av direktivet ger en översikt av avtalets innehåll, kapitel för kapitel, med fokus på de viktigaste aspekterna som diskuterats under förhandlingarna. För övrigt ger handbokens bilagor mer information om relevant rättspraxis från EU-domstolen (bilaga 1), fakta och siffror om andra former av ledighet över hela Europa (bilagorna 2 och 3), en checklista för genomförande (bilaga 4) samt hänvisningar för mer läsning och resurser (bilaga 5).

Syftet med handboken är att ge stöd åt EFS medlemsorganisationer vid genomförandet av avtalets innehåll samt att förbättra övervakningen och utvärderingen av uppnådda resultat⁵. Förhoppningsvis kommer denna handbok även att bidra till att öka spridningen och medvetenheten om avtalet och dess innehåll bland arbetsmarknadens parter, arbetstagare och den breda allmänheten.

⁴ 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 samt om upphävande av direktiv 96/34/EG, EGT L 68 av den 18.03 2010, s 13-20

⁵ Denna EFS-handbok för tolkningen av direktivet har redigerats av Veronica Nilsson (särskild EFS-rådgivare), Cinzia Sechi och Stefan Clauwaert (EFS-rådgivare och respektive senior forskare på ETUI som båda är medlemmar i EFS förhandlingsdelegation/förslagsgrupp för det "ändrade föräldraledighetsavtalet").

Viktiga bestämmelser i det ändrade direktivet/avtalet

Vilket redan har nämnts och även om arbetsmarknadens parter på europeisk nivå erkände att det ursprungliga ramavtalet/direktivet hade lett till positiva förändringar och i betydande utsträckning bidragit till att göra det lättare för förvärvsarbetande föräldrar i Europa att kombinera arbete och familj, ansåg de dock att vissa delar av avtalet behövde anpassas eller ändras för att bättre uppnå sitt syfte. Detta omfattade bland annat att göra pappor mer benägna att utnyttja föräldraledigheten och en större hänsyn till arbetskraftens ökade mångfald och utvecklingen i samhället, bland annat mångfalden av familjebildningar.

Betydliga förbättringar gjordes även om vissa fackliga målsättningar inte uppnåddes under förhandlingarna (t.ex. att höja barnets åldersgräns, nya regler om pappaledighet m.m.). Dessa kan sammanfattas på följande sätt:

- En månads extra ledighet (fyra istället för tre per förälder varav en månad inte kan överlåtas) (§ 2.2).
- Rätten till föräldraledighet för "atypiska" arbetstagare stärktes (deltidsarbetande, visstidsanställda och anställda av bemanningsföretag) (§ 1.3 och 3.1 b).
- Skydd mot "ogynnsam behandling" för arbetstagare som ansöker om eller utnyttjar sin rätt till föräldraledighet medan det ursprungliga direktivet/avtalet endast skyddade arbetstagarna mot uppsägning på grund av att de ansöker om eller utnyttjar sin rätt till föräldraledighet (§ 5.4).
- Nya rättigheter har införts för arbetstagaren att begära flexibla arbetsformer eller andra åtgärder för att underlätta återgången till arbetet efter föräldraledigheten (§ 6).
- När nya eller ändrade regler för föräldraledighet införs är medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter skyldiga att överväga
 - * den allt större mångfalden av familjebildningar som ensamstående föräldrar, samkönade föräldrar, sambor m.m. (§ 1.1),
 - * om det krävs ytterligare åtgärder för att tillgodose de särskilda behov som adoptivföräldrar har (§ 4),
 - * de särskilda behov som föräldrar till barn med funktionsnedsättning eller kronisk sjukdom har (§ 3.3).
- Till skillnad från det ursprungliga direktivet/avtalet innehåller den ändrade versionen flera hänvisningar till inkomstens betydelse och nivå som hänger samman med utnyttjandet av föräldraledigheten, framför allt för pappor (§ 5.5 och inledningen 18-20).

Direktivet 2010/18/EU

1995-års ursprungliga ramavtal införlivades i direktivet 96/34/EG⁶ och även denna ändrade version sköts in i bilagan till ett direktiv, framför allt direktivet 2010/18/EU av den 8 mars 2010⁷, på gemensam begäran från de undertecknande parterna och med utgångspunkt i artikel 155.2 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget).

Direktivet omfattar 16 skäl som bland annat erinrar om att

- direktivets/avtalets rättsliga grund är artiklarna 153 och 155 i EUF-fördraget (skälen 1 och 2),
- processen som leder till förhandlingarna och undertecknandet av det nya avtalet (skälen 4, 5 och 6),
- kommissionen noterade representativiteten för de undertecknande parterna till detta ändrade ramavtal och avtalsklausulernas lagenlighet (skäl 9),
- minimikrav fastställs i avtalet i enlighet med de allmänna principerna för EU-lagstiftningen (skäl 11),
- medlemsstaterna (och/eller arbetsmarknadens parter) får tillämpa eller införa mer gynnsamma bestämmelser än de som föreskrivs i avtalet vid genomförandet av avtalsramen (skäl 12),
- tillämpningen av bestämmelserna i avtalet inte är ett giltigt skäl att försämra den allmänna skyddsnivån för arbetstagarna inom området föräldraledighet och ledighet i samband med trängande familjeskäl (skäl 13).

För övrigt innehåller direktivet fem centrala artiklar som bland annat fastställer att

- medlemsstaterna måste införa effektiva, proportionella och avskräckande sanktioner för överträdelse eller underlåtenhet att fullgöra någon av de skyldigheter som följer av detta direktiv (artikel 2 och skäl 14),
- direktivet ska införlivas genom lag, bestämmelser och/eller föreskrifter före den 8 mars 2012 såvida inte särskilda svårigheter uppkommer eller genomförandet sker genom kollektivavtal då tidsfristen kan ökas med ytterligare ett år (dvs. senast den 8 mars 2013) (artikel 3),
- detta direktiv upphäver direktiv 96/34/EG som innehåller det ursprungliga ramavtalet från 1995 (artikel 4 samt skälen 3 och 7).

⁶ EGT L 145, 19.6 1996, s. 4.

⁷ EGT L 68, 18.03 2010, s. 13-20.

Avtalet paragraf för paragraf

Inledning

Avtalets text	Tolkning/kommentar
<p><i>Genom detta ramavtal mellan arbetsmarknadens parter på europeisk nivå, Businessseurope, UEAPME, ECPE och EFS (och sambandskommittén Eurocadres/CEC) ändras det ramavtal om föräldraledighet som ingicks den 14 december 1995, i vilket minimikrav för föräldraledighet fastställs som ett viktigt medel för att göra det möjligt att kombinera arbete och familj och att främja lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män.</i></p>	<p>Redan i samband med det ursprungliga ramavtalet betonades det att ramavtalet först och främst, och trots att det antas som gemenskapslagstiftning, för EFS var ett "åtagande" av arbetsmarknadens parter att införa minimibestämmelser om föräldraledighet. Det är således inte frågan om ett passivt förslag till lagstiftaren utan snarare ett dynamiskt beslut som underbyggs av en gemensam vilja att införa dessa minimibestämmelser i samtliga länder i unionen med rättsliga medel och kollektivavtal.</p> <p>Jämfört med 1995-års avtalstext ändras eller uppdateras denna paragraf enbart "procedurmässigt". För det första genom att byta ut UNICE till dess nya namn Businessseurope. För det andra genom att lägga till UEAPME som inte deltog i förhandlingarna 1995 och för det tredje genom att lägga till en hänvisning till sambandskommittén Eurocadres/CEC som vid den tidpunkten inte ingick i EFS delegation. Slutligen klargörs det att det rör sig om en ändring av ramavtalet från 1995.</p>
<p><i>Arbetsmarknadens parter på europeisk nivå uppmanar kommissionen att lägga fram detta ramavtal för att rådet genom beslut ska göra dessa bestämmelser bindande i Europeiska unionens medlemsstater.</i></p>	
<p><u><i>I - Allmänna överväganden</i></u></p>	

<p>1. Med beaktande av EG-fördraget, särskilt artiklarna 138 och 139 (*)⁸,</p>	<p>Detta skäl hänvisar till textens rättsliga grund. Man bör lägga märke till att Lissabon-fördraget ännu inte var i kraft när ramavtalet undertecknades i juni 2009. Det var det emellertid i mars 2010 när direktivet som införlivar avtalet antogs.</p> <p>Efter samråd med och samtycke från arbetsmarknadens parter på europeisk nivå lade Europeiska kommissionens juridiska avdelning till några fotnoter i ramavtalets slutliga text, för att undvika förvirring, när det antogs av rådet och publicerades i den officiella tidningen.</p>
<p>2. med beaktande av artiklarna 137.1 c och 141 i EG-fördraget [**] och principen om likabehandling (artiklarna 2, 3 och 13 i EG-fördraget [***]) och den sekundärlagstiftning som antagits på grundval av dessa, särskilt rådets direktiv 75/117/EEG om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män ⁹, 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 ¹⁰, rådets direktiv 96/97/EG om ändring av direktiv 86/378/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av män och kvinnor i företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet ¹¹ och Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG om genomförandet av principen om lika</p>	<p>Närmast efter en hänvisning till relevant primärrätt i EU framför allt med hänsyn till jämlikhetsfrågan hänvisar detta nya skäl, utan att vara uttömmande, även till relevant sekundärlagstiftning på samma område. Rätt genomförande och tillämpning av direktivet borde bidra till att förbättra likabehandlingen av män och kvinnor.</p>

De följande tre fotnoterna markerade med en "" har lagts till. Se förklaringen ovan:

(*) Omnumrerade: Artiklarna 154 och 155 i EUF-fördraget.

(**) Omnumrerade: Artiklarna 153.1 c och 157 i EUF-fördraget.

(***) Artikel 2 i EG-fördraget är upphävd och ersatt i sak av artikel 3 i fördraget om Europeiska unionen. Artikel 3.1 i EG-fördraget är upphävd och ersatt i sak av artiklarna 3–6 i EUF-fördraget. Artikel 3.2 i EG-fördraget omnumreras till artikel 8 i EUF-fördraget. Artikel 13 i EG-fördraget omnumreras till artikel 19 i EUF-fördraget.

⁹ EGT L 45, 19.2.1975, s. 19-20.

¹⁰ EGT L 348, 28.11.1992, s. 1-8.

¹¹ EGT L 46, 17.2.1997, s. 20-24.

<p><i>möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning)¹²,</i></p>	
<p>3. med beaktande av Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna av den 7 december 2000 och dess artiklar 23 och 33 som behandlar jämställdhet och möjligheterna att kombinera arbete och familj,</p>	<p>Det föregående ramavtalet hänvisade till relevanta artiklar i Gemenskapens stadga om grundläggande sociala rättigheter (1989). Dessa har ersatts av hänvisningar till artiklarna 23 och 33 i EU:s stadga om grundläggande rättigheter.</p> <p><i>Artikel 23</i> Jämställdhet mellan kvinnor och män <i>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 vidta åtgärder som innebär särskilda förmåner för det underrepresenterade könet.</i></p> <p><i>Artikel 33</i> Familjeliv och yrkesliv 1. Skyddet av familjen på det rättsliga, ekonomiska och sociala planet skall säkerställas. 2. För att kunna förena familjeliv och yrkesliv skall varje arbetstagare ha 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.</p> <p>EU-stadgan ingår numera i EU:s primärrätt genom artikel 6 i EU-fördraget som anger att ”unionen ska erkänna de rättigheter, friheter och principer som fastställs i Europeiska unionens stadga om de</p>

¹² EGT L 204, 26.7.2006, s. 23-36.

	<p>grundläggande rättigheterna av den 7 december 2000, i dess lydelse efter ändringar i Strasbourg den 12 december 2007, som ska ha samma rättsliga värde som EUF-fördraget och EU-fördraget”.</p>
<p>4. med beaktande av kommissionens rapport från 2003 om tillämpningen av rådets direktiv 96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av Unice, CEEP och EFS,</p>	<p>Du hittar denna rapport på http://resourcecentre.etuc.org/Agreements-57.html</p>
<p>5. med beaktande av målet enligt Lissabonstrategin för tillväxt och sysselsättning, dvs. att öka sysselsättningsgraden till 70 % för hela arbetskraften, till 60 % för kvinnor och till 50 % för äldre arbetstagare, samt Barcelonamålen för barnomsorgen och hur åtgärder som syftar till att göra det lättare att kombinera arbete och familj kan bidra till uppnåendet av dessa mål,</p>	<p>I detta nya skäl hänvisas det först och främst till relevanta riktmärken i Lissabonstrategin som vid tidpunkten för avtalets undertecknande fortfarande var tillämplig. Under tiden antogs dess efterföljare, den så kallade EU 2020-strategin. Denna nya europeiska strategin för ”smart och hållbar tillväxt för alla” anger målet som fastställer att 75 % av befolkningen mellan 20 och 64 år ska vara sysselsatta före 2020.</p> <p>En andra hänvisning görs till de så kallade ”Barcelonamålen”. Europeiska rådet i Barcelona 2002 uppmanade medlemsstaterna med flera att undanröja hinder för kvinnor att börja förvärvsarbete. Målet var att det senast 2010 ska finnas barnomsorg för minst 90 % av barnen mellan tre år och den obligatoriska skolåldern, och för minst 33 % av barnen under tre år.</p>
<p>6. med beaktande av den åtgärdsram för jämställdhet mellan män och kvinnor som arbetsmarknadens parter på europeisk nivå antog den 22 mars 2005, i vilken åtgärder för en bättre livsbalans behandlas som ett prioriterat område, samtidigt som det slås fast att det krävs balanserade, integrerade och konsekventa åtgärder som rör ledighet, arbetsformer och infrastrukturen för omsorg för att förbättra möjligheterna att kombinera arbete och familj, och av följande skäl,</p>	<p>Detta skäl som också är nytt hänvisar till en åtgärdsram för jämställdhet mellan män och kvinnor för att förbättra möjligheterna att kombinera arbete och familj. Detta var vid den tiden ett av de viktiga resultaten från den europeiska sociala dialogen mellan EFS, BusinessEurope, UEAPME och ECPE.</p> <p>Mer information om denna åtgärdsram och om hur den har införts över hela Europa finns på http://resourcecentre.etuc.org/Frameworks-of-actions-56.html</p>

<p>7. De åtgärder som vidtas för att göra det lättare att kombinera arbete och familj ingår i en vidare politisk agenda som syftar till att tillgodose arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov och förbättra arbetstagarnas anpassningsförmåga och anställbarhet som en del av flexicurity-strategin.</p>	
<p>8. Familjepolitiken bör bidra till att skapa jämställdhet och bör betraktas mot bakgrund av befolkningsutvecklingen, effekterna av befolkningens åldrande, åtgärder för att minska generationsklyftan, främjandet av kvinnors deltagande i arbetslivet och ett delat omsorgsansvar mellan kvinnor och män.</p>	<p>Detta skäl härrör från det ursprungliga ramavtalet även om en hänvisning har lagts till om att skapa jämställdhet och ett delat omsorgsansvar mellan kvinnor och män. Det är ett uttryck för en ny demografisk situation och effekterna av befolkningens åldrande. Det ska i den betydelsen läsas i anslutning till paragraf 7 om "ledighet i samband med trängande familjeskäl" både i nedstigande led (barn) och i uppstigande led (försörjningsberoende anhöriga).</p>
<p>9. Kommissionen har i två faser under 2006 och 2007 samrått med arbetsmarknadens parter på europeisk nivå om möjligheterna att kombinera arbete och familj, där bland annat frågan om att uppdatera lagstiftningen på gemenskapsnivå behandlades. Kommissionen har uppmanat arbetsmarknadens parter på europeisk nivå att granska bestämmelserna i ramavtalet om föräldraledighet med sikte på en översyn.</p>	<p>Detta nya skäl påminner om att förhandlingarna på sätt och vis utlöstes av Europeiska kommissionens samråd i två faser om möjligheterna att kombinera arbete och familj.</p> <p>De officiella samrådsdokumenten finns på kommissionens webbplats om europeisk social dialog: http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=50&policyArea=0&subCategory=0&country=0&year=0&advSearchKey=&mode=advancedSubmit&langId=en.</p> <p>EFS svar vid samrådet liksom andra ställningstagande på området för möjligheterna att kombinera arbete och familj, finns på EFS webbplats: http://www.etuc.org/r/1348.</p> <p>Efter samrådet bestämde sig arbetsmarknadens parter på europeisk nivå för att utvärdera bestämmelserna i avtalet från 1995 och genomförandet av dem. Resultaten av denna utvärdering publicerades i en "lägesrapport om möjligheterna att kombinera arbete och familj" av den 27 februari 2008 som överlämnades till det sociala</p>

	<p>trepartsmötet den 13 mars 2008.</p> <p>Lägesrapporten utvärderar dessutom framstegen på området för livsbalans under de senaste tio åren. Även rollen för EU och arbetsmarknadens parter på europeisk nivå för att förbättra möjligheterna att kombinera yrkesliv, privatliv och familj, betonades. Tre områden är särskilt relevanta i) ledighet, ii) arbetsformer och iii) infrastruktur för omsorg.</p> <p>Den fullständiga lägesrapporten finns på EFS webbplats: http://www.etuc.org/IMG/pdf_2008-00393-E.pdf.</p>
<p><i>10. Ramavtalet om föräldraledighet från 1995 har lett till positiva förändringar, skapat en gemensam utgångspunkt för diskussionen om en bättre livsbalans i medlemsstaterna och i betydande utsträckning bidragit till att göra det lättare för förvärvsarbetande föräldrar i Europa att kombinera arbete och familj. På grundval av en gemensam utvärdering anser dock arbetsmarknadens parter på europeisk nivå att vissa delar av avtalet behöver anpassas eller ändras för att det bättre ska uppnå sitt syfte.</i></p>	
<p><i>11. Vissa aspekter behöver ändras med hänsyn till arbetskraftens ökade mångfald och utvecklingen i samhället, bland annat mångfalden av familjebildningar, samtidigt som nationell lagstiftning, kollektivavtal och praxis följs.</i></p>	<p>Genom detta nya skäl som ska läsas i anslutning till paragraf 1.1 ville arbetsmarknadens parter på europeisk nivå betona utvecklingen på arbetsmarknaden och i samhället i stort. En särskild utveckling är ökningen av nya familjebildningar.</p> <p>För att ytterligare förtydliga försökte EFS, dock utan framgång, förbättra hänvisningen till "mångfalden av familjebildningar" genom att sammanställa (ej uttömmande) en lista över ensamstående föräldrar, samkönade partnerskap, sambor m.m.</p>
<p><i>12. I många medlemsstater har insatserna för att få män att dela</i></p>	<p>I den ursprungliga avtalsramen hänvisar ett liknande skäl till behovet</p>

<p><i>familjeansvaret inte fått avsedd verkan. Därför bör effektivare åtgärder vidtas för att främja en jämnare fördelning av familjeansvaret mellan kvinnor och män.</i></p>	<p>att uppmuntra män att ta mer ansvar för familjen, framför allt genom att utnyttja föräldraledigheten, och att sådan "uppmuntran" skulle kunna ske genom kampanjer för att öka medvetenheten. Granskningen har dock visat att många medlemsstater inte lyckades så bra med denna "uppmuntran". Även om kampanjer för att öka medvetenheten är viktiga behövs effektivare åtgärder. Att en månad av ledigheten inte ska kunna överlåtas är till exempel ett steg i rätt riktning, såsom det anges i paragraf 2.2. Se även skäl 16 i det avseendet.</p>
<p>13. <i>Många medlemsstater har redan infört olika politiska åtgärder och metoder beträffande möjligheten till ledighet, barnomsorg och flexibla arbetsformer, som är anpassade till arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov och syftar till att underlätta för föräldrar att kombinera arbete och familj. Dessa bör beaktas vid genomförandet av detta avtal.</i></p>	<p>I detta nya skäl erkänner arbetsmarknadens parter att det finns olika åtgärder för att kombinera arbete och familj. Hänsyn borde tas till detta vid genomförandet av avtalet.</p> <p>Det bör emellertid betonas att hänsyn till dessa olika politiska åtgärder under inga omständigheter kan vara ett argument eller användas för att inte genomföra direktivets/avtalets minimikrav (till exempel minst fyra månader lång ledighet) eller försämra skydd som redan finns. En del arbetsgivarorganisationer hävdar till exempel att det belgiska systemet för föräldraledighet inte borde påverkas. De anser att det inte är nödvändigt att öka ledigheten från nuvarande tre till fyra månader för att uppfylla det nya avtalet, eftersom det med hänsyn till alla andra befintliga system för ledighet redan finns tillräckligt med möjligheter att kombinera familj och arbete.</p>
<p>14. <i>Detta ramavtal ingår i de europeiska arbetsmarknadsparternas arbete för att förbättra möjligheterna att kombinera arbete och familj.</i></p>	<p>Härmed vill arbetsmarknadens part på europeisk nivå betona de många ansträngningar som har gjorts och resultaten som har uppnåtts inom den europeiska sociala dialogen på området för möjligheten att kombinera arbete och familj, till exempel åtgärdsramen för jämställdhet mellan män och kvinnor (jfr skäl nr 6) men även ett gemensamt uttalande om barnomsorg som antogs i juli 2008 (se http://www.etuc.org/a/5204).</p>

<p>15. Detta avtal är ett ramavtal med minimikrav och bestämmelser för föräldraledighet, som skiljer sig från mammaledighet, och för frånvaro på grund av force majeure, och låter medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter fastställa villkoren för beviljande av sådan ledighet och tillämpningsbestämmelser med beaktande av situationen i varje medlemsstat.</p>	<p>Denna paragraf har inte ändrats och fastställer tydligt den dynamiska, pragmatiska och kompletterande vision som vi ville ge ramavtalet, genom att ge medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter på nationell nivå ansvar och öppna vägen för förhandlingar om villkoren för tillgång och tillämpningssätt.</p>
<p>16. Rätten till föräldraledighet enligt detta avtal är en individuell rättighet som i princip inte kan överlåtas, även om medlemsstaterna får införa en sådan möjlighet. Eftersom det har visat sig att en icke överlåtbar rätt kan göra pappor mer benägna att utnyttja möjligheten har arbetsmarknadens parter på europeisk nivå beslutat att fastställa att en del av ledigheten inte kan överlåtas.</p>	<p>I detta nya skäl berörs frågan om föräldraledighet som inte kan överlåtas och den inverkan detta kan ha på pappors benägenhet att utnyttja möjligheten. Skälet klargör även att rätten till föräldraledighet enligt detta avtal i princip inte kan överlåtas. Detta skäl ska läsas i anslutning till paragraf 2.2.</p>
<p>17. Det är viktigt att beakta de behov som föräldrar till barn med funktionsnedsättning eller kronisk sjukdom har.</p>	<p>Denna punkt är också ny och ska läsas i anslutning till paragraf 3.3 som är ny och berör behovet av att när system för föräldraledighet utarbetas ta hänsyn till särskilda och specifika behov som föräldrar till barn med funktionsnedsättning eller kronisk sjukdom har.</p>
<p>18. Medlemsstaterna bör föreskriva att rätten till förmåner vid sjukdom bibehålls under minimiperioden för föräldraledigheten.</p>	<p>Mångfalden av socialförsäkringssystem, medlemsstaternas känslighet i frågan och arbetsgivarnas ovillighet att överväga frågan ledde fram till skyldigheten att bevara det sociala skyddet och bidrag som fastställts på nationell nivå. Paragraf 5.5 påpekar särskilt "kontinuitetens betydelse när det gäller rätten till socialförsäkringsförmåner, särskilt sjuk- och hälsovård". EFS anser naturligtvis att alla risker (sjukdom, arbetslöshet, invaliditet m.m.) bör fortsätta att täckas.</p>
<p>19. Medlemsstaterna bör också, om det är lämpligt med hänsyn till nationella förhållanden och budgetsituationen, överväga att se till att rätten till relevanta socialförsäkringsförmåner bevaras oförändrade</p>	<p>Detta skäl har uppdaterats jämfört med den ursprungliga avtalsramen i den meningen att den nu kräver att medlemsstaterna inte bara överväger att upprätthålla socialförsäkringsrättigheterna vid</p>

<p><i>under minimiperioden för föräldraledigheten och hur bland annat inkomsten påverkar utnyttjandet av föräldraledigheten vid genomförandet av detta avtal.</i></p>	<p>genomförandet av detta avtal utan även <u>hur bland annat inkomsten</u> påverkar utnyttjandet av föräldraledigheten. Det ska läsas i anslutning till skäl 20 och paragraf 5.5.</p>
<p>20. <i>Erfarenheten i medlemsstaterna har visat att inkomstnivån under föräldraledigheten är en faktor som påverkar hur föräldraledigheten utnyttjas av föräldrarna, särskilt papporna.</i></p>	<p>Förutom skäl 19 omnämner detta nya skäl att inkomstnivån i stor utsträckning bidrar till att föräldraledigheten utnyttjas, med en särskild hänvisning till papporna. Av gällande praxis framgår faktiskt att i länder där föräldraledigheten är obetald eller lågt betald, är båda föräldrarna, men framför allt papporna, mindre benägna att utnyttja den. Andra inslag som spelar en roll är det allmänna problemet med löneskillnader mellan könen men även huruvida det berör ensamstående föräldrar eller par och om båda partnerna är inkomsttagare eller inte.</p>
<p>21. <i>Flexibla arbetsformer gör det lättare för föräldrar att kombinera arbete och familj och att komma tillbaka till arbetslivet, särskilt efter föräldraledighet.</i></p>	<p>I detta skäl återspeglas integreringen av en ny paragraf 6.1 som uppmärksammar de fördelar som flexibla arbetsformer kan ha för att kombinera arbete och familj och för att komma tillbaka till arbetslivet efter föräldraledigheten.</p>
<p>22. <i>Föräldraledigheten är tänkt att stödja förvärvsarbetande föräldrar under en viss period och syftar till att bibehålla och främja deras fortsatta deltagande på arbetsmarknaden. Större vikt bör därför läggas vid kontakten med arbetsgivaren under ledigheten och att planera för återgången till arbetslivet.</i></p>	<p>Detta skäl är också nytt och återspeglar integreringen av en ny paragraf 6.2 om den positiva roll som kontakter mellan arbetstagare och arbetsgivare under föräldraledigheten kan ha för att göra det lättare att komma tillbaka till arbetslivet.</p> <p>Det är dock viktigt att betona att paragraf 6.2 vill göra det lättare att komma tillbaka till arbetslivet efter föräldraledigheten och eventuellt vidta lämpliga åtgärder för återintegrering. Att uppmuntra kontakten under ledigheten ska inte på något sätt tolkas som om allt detta tillåter arbetsgivaren att hålla kontakten för att utöva påtryckningar på arbetstagaren att förkorta ledigheten, senarelägga en del av den eller arbeta en del under ledigheten m.m.</p>

<p>23. <i>I detta avtal beaktas att det är nödvändigt att bättre tillgodose behoven på det sociala området, stärka EU-ekonomins konkurrenskraft och undvika sådana administrativa, finansiella eller rättsliga hinder som motverkar tillkomsten och utvecklingen av små och medelstora företag.</i></p>	<p>Detta skäl har inte ändrats och fastställer de allmänna kraven för att väga arbetsgivarnas mot arbetstagarnas intressen. Det är särskilt viktigt för hänvisningen till små och medelstora företag.</p> <p>Det skulle kunna accepteras att särskilda bestämmelser eller former för återgången till arbetet efter ledigheten övervägs för arbetstagare i små och medelstora företag. Detta får dock inte vara ett svepskäl för att inte genomföra och tillämpa detta avtal i små och medelstora företag och för deras arbetstagare. Detta avtal gäller alla företag oavsett storlek (jfr även det faktum att UEAPME är undertecknare av avtalet) och i vilken sektor de än driver sin verksamhet.</p>
<p>24. <i>Arbetsmarknadens parter har de bästa förutsättningarna att hitta lösningar som tillgodoser såväl arbetsgivarnas som arbetstagarnas behov och bör därför ha en särskild roll när det gäller att genomföra, tillämpa, övervaka och utvärdera detta avtal i ett bredare sammanhang tillsammans med andra åtgärder som syftar till att göra det lättare att kombinera arbete och familj och främja lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män.</i></p>	<p>Detta uppdaterade skäl innehåller en starkare hänvisning till den roll som arbetsmarknadens parter kan ha när det gäller att övervaka och utvärdera detta avtal. Detta skäl ska läsas i anslutning till paragraf 8.7.</p>

Paragraf 1: Syfte och tillämpningsområde

Avtalets text	Tolkning/kommentar
<p><i>1. I detta avtal fastställs minimikrav för att göra det lättare för förvärvsarbetande föräldrar att kombinera arbete och familj med hänsyn till den ökade mångfalden av familjebildningar och med beaktande av nationell lagstiftning, kollektivavtal och/eller praxis.</i></p>	<p>Avtalet fastställer "minimikrav" för att göra det lättare för förvärvsarbetande föräldrar att kombinera arbete och familj samt ledighet för frånvaro på grund av force majeure (ledighet i samband med trängande familjeskäl). Minimikraven löper genom hela avtalet och måste alltid respekteras. Deras tvingande karaktär avser fyra viktiga punkter: en individuell rättighet till föräldraledighet på minst fyra månader, skyddet mot uppsägning, rätten att komma tillbaka till sin tidigare tjänst, eller om det inte är möjligt, en likvärdig eller liknande tjänst, och rätten till ledighet för frånvaro på grund av force majeure i samband med trängande familjeskäl.</p> <p>Denna bestämmelse erkänner vidare den ökade mångfalden av familjebildningar. Vilket redan har nämnts (se skäl 11) försökte EFS, dock utan framgång, förbättra hänvisningen till "mångfalden av familjebildningar" genom att sammanställa (ej uttömmande) en lista över ensamstående föräldrar, samkönade partnerskap, sambor m.m.</p>
<p><i>2. Detta avtal ska tillämpas på alla arbetstagare, kvinnor och män, som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i den lagstiftning, de kollektivavtal eller den praxis som gäller i respektive medlemsstat.</i></p>	<p>Avtalet gäller alla arbetstagare enligt definitionen i lagstiftning, kollektivavtal och/eller praxis. Man bör lägga märke till att "anställningsförhållande" är bredare i sin räckvidd än "anställningsavtal" och är den terminologi som används i europeiska avtal för social dialog för att hänvisa till tillämpningen av avtalet på bland annat statstjänstemän och anställda i statligt ägda företag. Det finns inga uteslutanden eller undantag, såsom ofta är fallet i EU-lagstiftning (till exempel blockundantag för hela handelsflottan).</p>
<p><i>3. Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter får inte utesluta anställningsavtal eller anställningsförhållanden från avtalets syfte och tillämpningsområde enbart på grund av att de gäller</i></p>	<p>Denna nya bestämmelse vänder sig särskilt till deltidanställda, visstidsanställda eller anställda på bemanningsföretag. Dessa kategorier ingår nu tydligt i direktivets tillämpningsområde och ska ha</p>

<i>deltidsarbetande, visstidsanställda eller personer som har ett anställningsavtal eller anställningsförhållande med ett bemanningsföretag.</i>	rätt att ta föräldraledigt.
--	-----------------------------

Paragraf 2: Föräldraledighet

Avtalets text	Tolkning/kommentar
<p><i>1. Män och kvinnor ges genom detta avtal en individuell rätt till föräldraledighet med anledning av ett barns födelse eller vid adoption av ett barn för att vårda detta barn upp till en bestämd ålder som får vara upp till åtta år och som ska fastställas av medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter.</i></p>	<p>Avtalet ger män och kvinnor en individuell rätt till föräldraledighet i minst fyra månaders föräldraledighet (dvs. både mamman och pappan har rätt till minst fyra månaders vardera). Rätten till föräldraledighet är universell vilket innebär att det inte finns några undantag för specifika sektorer eller särskilda kategorier av arbetare, och ingen proportionell rättighet. Rätten till föräldraledighet får inte begränsas till spädbarn eller mycket små barn. Regeringarna och/eller arbetsmarknadens parter ska ge arbetstagarna rätt till ledighet tills barnet är åtta år gammalt. EFS upprepade försök att öka åldersgränsen till 12 år misslyckades tyvärr.</p> <p>I stort sett är denna bestämmelse oförändrad jämfört med den ursprungliga avtalstexten bortsett från att föräldraledighetens längd har flyttats till följande paragraf 2.</p>
<p><i>2. Ledigheten ska beviljas för en period av minst fyra månader och ska, för att främja lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män, i princip inte kunna överlätas. För att främja en jämnare fördelning av ledigheten mellan föräldrarna ska minst en av de fyra månaderna inte kunna överlätas.</i></p> <p><i>Närmare bestämmelser för hur den icke överlåtbara delen ska tillämpas ska fastställas på nationell nivå genom lagstiftning och/eller kollektivavtal med beaktande av gällande regler i medlemsstaterna.</i></p>	<p>I denna bestämmelse finns flera nya inslag bland vilka den viktigaste är att föräldraledighetens längd ökas från tre till fyra månader.</p> <p>Som i det tidigare avtalet ska ledigheten i princip inte kunna överlätas. EFS förespråkade att ledigheten inte alls skulle kunna överlätas men på grund av den starka motsättningen med arbetsgivardelegationen blev kompromisslösningen att minst en månad av föräldraledigheten inte skulle kunna överlätas, i de länder där ledigheten kan överlätas mellan föräldrarna.</p> <p>Syftet med denna paragraf är att ta hänsyn till det faktum att föräldraledigheten i vissa länder är en familjerättighet, eller en individuell rättighet som kan överlätas mellan individerna. I de flesta</p>

	<p>av de länderna har detta i praktiken inneburit att föräldraledigheten i huvudsak har utnyttjats av kvinnor även om den i teorin var tillgänglig för både män och kvinnor. För att uppmuntra papporna att utnyttja föräldraledigheten (jfr skälen 12 och 16) och främja jämlikheten mellan män och kvinnor strävar avtalet efter att få till stånd en individuell rätt till föräldraledighet som inte kan överlåtas.</p> <p>För att hindra avtalet från att utnyttjas för att minska kvinnors faktiska rättigheter (utöver standardbestämmelsen om att den befintliga skyddsnivån inte får sänkas) har vi fastställt att den individuella rätten endast i princip inte kan överlåtas. Detta innebär att regeringar och/eller arbetsmarknadens parter kan införa rätten till föräldraledighet på ett sätt som tar hänsyn till både principen om att föräldraledigheten inte kan överlåtas och nationella omständigheter. Detta skulle till exempel kunna göra det möjligt att under en övergångsperiod utveckla en individuell rätt för båda föräldrarna, möjligen kopplad till kampanjer för att få pappor att utnyttja sin föräldraledighet (se skäl 12).</p> <p>Här bör man komma ihåg kommentaren i skäl 13, att hänsyn till olika politiska åtgärder och metoder beträffande möjligheten till ledighet, barnomsorg och flexibla arbetsformer, under inga omständigheter kan utgöra ett argument, användas för att inte genomföra direktivets/avtalets minimikrav (som till exempel den fyra månader långa ledigheten) eller försämra skydd som redan finns.</p>
--	---

Paragraf 3: Tillämpningsföreskrifter

Avtalets text	Tolkning/kommentar
<p>1. Villkoren för beviljande av föräldraledighet och närmare tillämpningsföreskrifter ska fastställas genom lagstiftning och/eller kollektivavtal i medlemsstaterna, förutsatt att minimikraven i avtalet följs. Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter får bland annat</p>	<p>Denna paragraf ger vägledning åt regeringar/arbetsmarknadens parter om hur rätten till föräldraledighet ska tillämpas i praktiken för att ta hänsyn till särskilda villkor och omständigheter. Villkoren för beviljande och tillämpningsföreskrifterna måste alltid följa minimikraven i avtalet.</p>
<p>a) besluta om huruvida föräldraledigheten beviljas på heltid, deltid, uppdelad eller i form av sparade dagar, med beaktande av såväl arbetsgivarnas som arbetstagarnas behov,</p>	<p>Syftet med denna punkt är att ge arbetstagarna så många alternativ som möjligt för hur de kan ta föräldraledigt. Detta ska också göra det möjligt att anpassa sig till de särskilda behov som finns i företaget eller för anställningstypen genom att öka flexibiliteten och därmed ge arbetstagarna större möjlighet att utnyttja sin rättighet. Utöver ledighet på heltid (och inte istället för) ska arbetstagare kunna utnyttja sin rätt till föräldraledighet på en rad olika sätt. I avtalet ges som exempel förslag på följande alternativ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ledighet på deltid (till exempel på halvtid i sex månader). • Splittrad ledighet (till exempel för att kunna ta föräldraledigt några timmar i taget under en viss period). • I form av sparade dagar (till exempel en månad per år). <p>Numera omfattar bestämmelsen en särskild hänvisning till att oavsett valt alternativ ska hänsyn tas till såväl arbetsgivarnas som arbetstagarnas behov.</p> <p>Oavsett vilket alternativ man väljer måste den sammanlagda ledigheten inte desto mindre vara minst fyra månader!</p>
<p>b) ställa villkor på en kvalifikationsperiod i arbete och/eller</p>	<p>Denna punkt gör att regeringar/arbetsmarknadens parter kan</p>

<p><i>anställningstid som inte får överskrida ett år för rätt till föräldraledigheten. Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter ska vid tillämpningen av denna bestämmelse se till det vid på varandra följande visstidsanställningsavtal, enligt definitionen i rådets direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete, med samma arbetsgivare är den sammanlagda längden av dessa anställningsavtal som beaktas vid beräkning av kvalifikationsperioden.</i></p>	<p>fastställa kriterier för beviljande: "Kvalifikationsperiod i arbete" syftar på hur lång tid en person har varit arbetstagare (utan hänsyn till antalet arbetsgivare eller antalet arbetstimmar per vecka) och "anställningstid" avser hur länge han eller hon varit anställd av en arbetsgivare (utan hänsyn till antalet faktiskt arbetade timmar). Den som har arbetat i sammanlagt elva månader enligt något eller båda kriterierna ska ha rätt att ta föräldraledigt. Detta innebär att väntetiden är högst elva månader och att det inte finns någon proportionell rättighet. Kriterier för beviljande kan inte tolkas på ett sätt som skulle kunna utesluta grupper av arbetstagare såsom deltidsarbetande eller tillfälligt anställda.</p> <p>Bestämmelsen stärker visstidsanställdas rätt till föräldraledighet eftersom det numera tydligt fastställs att vid på varandra följande visstidsanställningsavtal med samma arbetsgivare ska den sammanlagda längden av dessa anställningsavtal beaktas vid beräkningen av kvalifikationsperioden.</p>
<p><i>c) fastställa de omständigheter under vilka arbetsgivaren, efter samråd i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal och praxis, av berättigade skäl som rör företagets drift får uppskjuta beviljandet av föräldraledigheten; svårigheter som uppkommer vid tillämpningen av denna bestämmelse ska lösas i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal och praxis,</i></p>	<p>Regeringar/arbetsmarknadens parter kan fastställa allmänna kriterier (de exempel som gavs inom parentes ströks i den ändrade versionen av avtalet) som under vissa omständigheter kan rättfärdiga att arbetsgivaren skjuter upp arbetstagarens rätt till föräldraledighet. En arbetsgivare måste rådfråga berörda arbetstagare och/eller deras företrädare i alla särskilda fall och han eller hon måste motivera sin förfrågan. Liksom på andra håll måste avtalets minimikrav följas och uppskovsperioden vara skälig och inte leda till en förkortad ledighet.</p> <p>Texten i denna bestämmelse överensstämmer i stort med den ursprungliga lydelsen i 1995-års avtal med undantag av att några konkreta exempel på vad som skulle kunna tolkas som "berättigade skäl som rör företagets drift". I före detta paragraf 2 e i 1995-års avtal hänvisas det uttryckligen till omständigheter som till exempel säsongsbetonat arbetet, då ingen vikarie kan uppbringas inom</p>

	<p>anmälningssperioden, då en betydande del av arbetsstyrkan samtidigt ansöker om föräldraledighet eller då en särskild funktion är strategiskt viktig. Det ansågs att dessa exempel "överbelastade" texten men de är naturligtvis, trots att de strukits, fortfarande giltiga exempel på sådana "berättigade skäl".</p>
<p>d) utöver led c ovan godkänna särskilda bestämmelser för att tillgodose småföretagens operativa och organisatoriska behov.</p>	<p>Texten har inte ändrats jämfört med 1995-års version.</p> <p>Denna bestämmelse tillåter "särskilda bestämmelser" för att hjälpa arbetsgivare och arbetstagare att införa rätten till föräldraledighet i små företag, där det alltid är svårare att utöva sina rättigheter och övervaka villkoren. Återigen måste sådana bestämmelser uppfylla minimikraven.</p> <p>Vilket redan har nämnts i samband med skäl 23 om särskilda bestämmelser i små och medelstora företag, innebär det dock ändå att det finns en skyldighet att se till att arbetstagare i små och medelstora företag kan utnyttja föräldraledigheten.</p>
<p>2. Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter ska fastställa tidsfrister inom vilka de arbetstagare som utnyttjar sin rätt till föräldraledighet ska anmäla tidpunkterna för föräldraledighetens början och slut till arbetsgivaren. Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter ska vid fastställande av dessa tidsfrister beakta arbetstagarnas och arbetsgivarnas intressen.</p>	<p>Detta ger regeringar/arbetsmarknadens parter möjligheten att komma överens om tidsfrister. Tidsfristerna får inte hindra arbetstagarna från att utnyttja ledigheten (oavsett på vilket sätt ledigheten utnyttjas, dvs. heltid, deltid m.m.) och ska vara rimliga.</p> <p>I motsats till artikel 3 d i avtalets ursprungliga version från 1995, omnämner denna bestämmelse numera även att arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov ska övervägas när dessa tidsfrister fastställs.</p>
<p>3. Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter bör bedöma om villkoren för beviljande av föräldraledighet och tillämpningsbestämmelserna behöver anpassas till de behov som föräldrar till barn med funktionsnedsättning eller kronisk sjukdom har.</p>	<p>Denna nya bestämmelse gör att regeringar/arbetsmarknadens parter kan fastställa särskilda villkor för föräldraledigheten för föräldrar till barn med funktionsnedsättning eller en kronisk sjukdom. Detta kan innebära en längre ledighet eller en högre åldersgräns för barnen m.m.</p>

Paragraf 4: Adoption

Avtalets text	Tolkning/kommentar
<p><i>1. Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter ska bedöma om det krävs ytterligare åtgärder för att tillgodose de särskilda behov som adoptivföräldrar har.</i></p>	<p>Denna bestämmelse är en omformulerad version av den tidigare paragrafen 3 c i 1995-års avtal och klargör att rätten till föräldraledighet gäller för adopterade barn och att regeringarna och/eller arbetsmarknadens parter behöver överväga om extra åtgärder (jämfört med "normal" föräldraledighet) måste vidtas för att tillgodose de särskilda behov som adoptivföräldrar har (när det gäller in adoptionsledighetens längd, ersättning m.m.).</p>

Paragraf 5: Anställningsrättigheter och icke diskriminering

Avtalets text	Tolkning/kommentar
	Denna nya paragraf 5 baseras i huvudsak på olika delar av före detta paragraf 2 i 1995-års avtal. En mening har lagts till om inkomstnivåns betydelse för att utnyttja föräldraledigheten.
<i>1. Vid föräldraledighetens slut ska arbetstagaren ha rätt att återvända till samma arbete eller, om det inte är möjligt, till ett likvärdigt eller liknande arbete som är förenligt med dennes anställningsavtal eller anställningsförhållande.</i>	Den allmänna regeln ska vara att arbetstagarna återvänder till samma arbete. Arbetstagare som tar ledighet från ett deltidsarbete eller något annat arbete som inte är på heltid ska naturligtvis gå tillbaka till samma arbete.
<i>2. De rättigheter som arbetstagaren förvärvat eller står i begrepp att förvärva när föräldraledigheten börjar ska bevaras oförändrade fram till och med föräldraledighetens slut. Vid föräldraledighetens slut ska dessa rättigheter inklusive de ändringar som följer av nationell lagstiftning, kollektivavtal eller praxis vara gällande.</i>	Arbetstagarna ska bevara alla rättigheter under föräldraledigheten och förvärva alla rättigheter som andra arbetstagare får under perioden. Detta gäller oavsett hur ledigheten tas ut (dvs. heltid, deltid).
<i>3. Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter ska fastställa vad som ska gälla för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet under föräldraledigheten.</i>	Denna punkt ska inte tolkas som att arbetsgivarna tillåts att försvaga avtalsförhållandet mellan de två parterna. Ledigheten får inte betraktas som ett avbrott i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet.
<i>4. För att säkerställa arbetstagarnas möjlighet att utnyttja föräldraledigheten ska medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter, i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal eller praxis, vidta de åtgärder som behövs för att skydda arbetstagarna mot mindre gynnsam behandling eller uppsägning på grund av att de ansöker om eller utnyttjar sin rätt till föräldraledighet.</i>	Denna paragraf är till för att skydda arbetstagarna mot uppsägning. Det är en rättighet som det ska vara obligatoriskt att säkerställa antingen genom lagstiftning eller enligt ett kollektivavtal som täcker alla arbetstagare. Jämfört med den tidigare versionen i paragraf 2.6 i 1995-års avtal har paragrafen stärkts avsevärt. Den ger inte bara skydd mot uppsägning utan även i fall av "mindre gynnsam behandling" mot arbetstagare som ansöker om eller utnyttjar sin rätt till föräldraledighet.

<p>5. <i>Alla socialförsäkringsfrågor som hänger samman med detta avtal ska behandlas och avgöras av medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter i enlighet med nationell lagstiftning och/eller kollektivavtal och med beaktande av kontinuitetens betydelse när det gäller rätten till socialförsäkringsförmåner, särskilt sjuk- och hälsovård.</i></p>	<p>Regeringarna ska säkerställa att rätten till socialförsäkringsrättigheter bevaras (framför allt förmåner vid sjukdom) under föräldraledigheten. Denna paragraf ska kopplas till skälen 18 och 19 i "allmänna överväganden" och förstärker kravet på att regeringar ska garantera föräldralediga arbetstagare en lämplig inkomst/ersättning.</p>
<p><i>Alla frågor som rör inkomst som hänger samman med detta avtal ska behandlas och avgöras av medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal och/eller praxis och med beaktande av bland annat inkomstens betydelse när det gäller utnyttjandet av föräldraledighet</i></p>	<p>Denna nya bestämmelse erkänner bland annat inkomstens betydelse när det gäller utnyttjandet av föräldraledighet och kräver att denna fråga ska behandlas och avgöras på nationell nivå.</p>

Paragraf 6: Återgång till arbetet

Avtalets text	Tolkning/kommentar
<p><i>1. För att förbättra möjligheterna att kombinera arbete och familj ska medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter vidta de åtgärder som behövs för att se till att arbetstagare som återgår till arbetet efter föräldraledigheten får begära ändrad arbetstid och/eller ändrad förläggning av arbetstid under en viss tid. Arbetsgivarna ska behandla och besvara en sådan begäran med beaktande av såväl arbetsgivarens som arbetstagarens behov. Närmare bestämmelser för tillämpningen av denna punkt ska fastställas enligt nationell lagstiftning, kollektivavtal och/eller praxis.</i></p>	<p>Denna nya bestämmelse inför möjligheten till flexibla arbetsformer för arbetstagare som återgår till arbetet efter föräldraledigheten och behandlar införandet av åtgärder för återintegrering samt för att upprätthålla kontakten med arbetsplatsen under föräldraledigheten.</p>
<p><i>2. För att underlätta återgången till arbetet efter föräldraledighet uppmanas arbetstagaren och arbetsgivaren att hålla kontakten under ledigheten. De kan också vidta lämpliga åtgärder för återintegrering, som beslutas gemensamt av de berörda parterna, med beaktande av nationell lagstiftning, kollektivavtal och/eller praxis.</i></p>	<p>Det är dock viktigt att betona, vilket redan omnämnts i samband med skäl 22, att denna paragraf ska göra det lättare att komma tillbaka till arbetslivet efter föräldraledigheten och eventuellt vidta lämpliga åtgärder för återintegrering. Att uppmuntra kontakten under ledigheten ska inte på något sätt tolkas som att arbetsgivaren har tillåtelse att hålla kontakten i syfte att utöva påtryckningar på arbetstagaren att förkorta ledigheten, senarelägga en del av den eller arbeta under ledigheten m.m.</p>

Paragraf 7: Frånvaro på grund av force majeure

Avtalets text	Tolkning/kommentar
<p>Paragraf 7 är före detta paragraf 3 i 1995-års avtal och har inte ändrats.</p>	
<p><i>1. Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter ska, i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal och/eller praxis, vidta de åtgärder som behövs för att ge arbetstagaren rätt till ledighet på grund av force majeure som har samband med trängande familjeskäl vid sjukdom eller olycksfall, som gör arbetstagarens omedelbara närvaro absolut nödvändig.</i></p>	<p>Avtalet fastställer att regeringarna/arbetsmarknadens parter måste införa en rätt till ledighet på grund av trängande familjeskäl vid sjukdom eller olycksfall (dvs. inte bara när det gäller barn utan det kan även röra sig om äkta maken/makan eller en försörjningsberoende anhörig) som kräver arbetstagarens omedelbara närvaro. I motsats till bestämmelsen om föräldraledighet kvantifieras denna rättighet inte på europeisk nivå i avtalet. Fackliga åtgärder kommer att krävas på nationell nivå för att säkerställa en konsekvent tillämpning av denna rättighet.</p>
<p><i>2. Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter får införa villkor för beviljande och detaljerade bestämmelser för tillämpning av § 7.1 och begränsa denna rätt till ett särskilt antal dagar om året och/eller för varje tillfälle.</i></p>	<p>Villkor för beviljande och tillämpningsföreskrifter kan fastställas av regeringar/arbetsmarknadens parter och ledigheten kan begränsas till ett visst antal dagar om året eller per tillfälle. Precis som vid föräldraledighet ska arbetstagare som är berättigade till ledighet på grund av trängande familjeskäl ha en fullständig rättighet (dvs. inte en proportionell rättighet).</p>

Paragraf 8: Slutbestämmelser

Avtalets text	Tolkning/kommentar
	Paragraf 8 är före detta paragraf 4 i 1995-års avtal och har inte ändrats.
<i>1. Medlemsstaterna får tillämpa eller införa bestämmelser som är förmånligare än de som föreskrivs i detta avtal.</i>	I denna punkt påminns medlemsstaterna om att de får förbättra avtalets minimikrav. Detta återspeglar även principen i artikel 153 i EUF-fördraget.
<i>2. Genomförandet av bestämmelserna i detta avtal får inte utgöra något giltigt skäl för att sänka den allmänna skyddsnivån för arbetstagarna inom det område som omfattas av detta avtal. Detta ska inte påverka medlemsstaternas och/eller arbetsmarknadens parter rätt att med hänsyn till förändrade omständigheter (inklusive ett införande av en bestämmelse om att rättigheten inte kan överlåtas) utarbeta olika lagar, andra författningar eller avtal, under förutsättning att minimiföreskrifterna i det här avtalet iakttas.</i>	Denna paragraf "mot försämring" ser till att varken införlivandet eller tillämpningen av direktivet kan vara en giltig grund för att sänka arbetstagarnas allmänna skyddsnivå. Med andra ord kan medlemsstater och arbetsgivare inte ta införlivandet eller tillämpningen av direktivet som en förevändning för att minska den skyddsnivå som förvärvats innan direktivet införlivades.
<i>3. Arbetsmarknadens parter rätt att på lämplig nivå, även europeisk sådan, sluta avtal som anpassar och/eller kompletterar bestämmelserna i detta avtal med hänsyn till särskilda omständigheter påverkas inte av detta avtal.</i>	Arbetsmarknadens parter på alla nivåer har rätt att sluta avtal som anpassar och/eller kompletterar detta avtal med hänsyn till arbetsmarknadens parter särskilda behov. Det är inte tillåtet att i en sådan process komma överens om förändringar som kan ge anledning att ifrågasätta jämlikhetsprinciper i det europeiska avtalet för arbetstagare.
<i>4. Medlemsstaterna ska anta de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa rådets beslut senast två år efter beslutets antagande eller säkerställa att arbetsmarknadens parter genom avtal inför nödvändiga bestämmelser före utgången av denna period. Om det är nödvändigt med hänsyn till särskilda svårigheter eller ett</i>	Medlemsstaterna har två år på sig att införa direktivets bestämmelser eller se till att arbetsmarknadens parter gör detta genom avtal. Vid svårigheter eller om bestämmelser antas genom kollektivavtal kan medlemsstaterna få ytterligare högst ett år på sig (alla förseningar måste dock anmälas till kommissionen).

<p><i>genomförande med hjälp av kollektivavtal, får medlemsstaterna förfoga över ytterligare högst ett år för att följa rådets beslut.</i></p>	
<p><i>5. Förebyggande och lösning av tvister och klagomål till följd av tillämpningen av detta avtal ska ske i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal och/eller praxis.</i></p>	
<p><i>6. Utan att det påverkar kommissionens, de nationella domstolarnas och EG-domstolens respektive roller bör alla frågor som har samband med tolkningen av detta avtal på europeisk nivå, i första hand överlämnas av kommissionen till de avtalsslutande parterna som ska avge ett yttrande.</i></p>	
<p><i>7. De avtalsslutande parterna ska se över tillämpningen av detta avtal fem år efter dagen för rådets beslut, om någon av parterna i detta avtal begär detta.</i></p>	
<p>Utfärdat i Bryssel, den 18 juni 2009.</p>	

Bilagor

Bilaga 1: EU-domstolens rättspraxis när det gäller direktivet om föräldraledighet	34
Bilaga 2: Fakta och siffror om system för föräldraledighet över hela Europa	37
Bilaga 3: I ett bredare sammanhang – Fakta och siffror om andra former av ledighet över hela Europa (mammaledighet, pappaledighet, adoptionsledighet, ledighet för närståendevård, anpassning av arbetstiden m.m.)	38
Bilaga 4: Checklista för genomförande	44
Bilaga 5: Mer läsning, resurser och länkar	45

Bilaga 1: EU-domstolens rättspraxis när det gäller direktivet om föräldraledighet

EU-domstolens rättspraxis (tidigare EG-domstolen) fokuseras i huvudsak på artikel 2 av ramavtalets om föräldraledighet från 1995. Om man vill ta denna rättspraxis med i beräkningen måste den läsas i anslutning och med hänsyn till eventuella ändringar som gjorts i det ändrade ramavtalet från 2010.

All rättspraxis från EU-domstolen, inklusive den som det hänvisas till nedan, hittar du på <http://curia.europa.eu/>

- Zoi Chatzi mot Ipourgos Ikonomikon

I en dom av den 16 september 2010 i det grekiska så kallade Chatzi-målet, fastställde EU-domstolen att **paragraf 2.1** i ramavtalet om föräldraledighet som slöts den 14 december 1995 inte kan tolkas så att ett barn har en individuell rätt till föräldraledighet. Den ska heller inte tolkas så att en tvillingfödelse ger rätt till ett lika stort antal föräldraledigheter som antalet födda barn. Mot bakgrund av principen om likabehandling åligger det emellertid den nationella lagstiftaren att införa ett regelverk för föräldraledighet som, utifrån den situation som är för handen i den aktuella medlemsstaten, garanterar att tvillingföräldrar behandlas på ett sätt som tar vederbörlig hänsyn till deras särskilda behov. Det ankommer på den nationella domstolen att pröva huruvida den nationella lagstiftningen uppfyller dessa krav och, i förekommande fall och i den utsträckning det är möjligt, tolka dessa nationella bestämmelser i överensstämmelse med unionsrätten. (Zoi Chatzi mot Ipourgos Ikonomikon, mål C-149/10.)

- Christel Meerts mot Proost NV

I det belgiska Meerts-målet fastställde EU-domstolen att det framgår av målsättningarna i ramavtalet om föräldraledighet från 1995 att begreppet "[d]e rättigheter som arbetstagaren förvärvat eller står i begrepp att förvärva" i **paragraf 2.6** omfattar samtliga rättigheter och förmåner – i form av pengar eller in natura – som direkt eller indirekt följer av anställningsförhållandet och som arbetstagaren kan göra gällande gentemot arbetsgivaren vid föräldraledighetens början. Bland dessa rättigheter och förmåner återfinns de som rör anställningsvillkoren, såsom en heltidsanställd men på deltid föräldraledig arbetstagares rätt till uppsägningstid då arbetsgivaren ensidigt säger upp ett anställningsavtal som gäller tills vidare. Längden på denna uppsägningstid beror på hur länge arbetstagaren varit anställd i företaget och syftet med uppsägningstiden är att göra det lättare för arbetstagaren att söka nytt arbete.

Enligt Meerts-målet tillåter **paragraf 2.6 och 2.7** i ramavtalet om föräldraledighet inte att ersättningen till en arbetstagare beräknas på grundval av den lägre lön som arbetstagaren uppbär då uppsägningen sker (dvs. på deltid) då arbetsgivaren ensidigt säger upp anställningsavtalet med en arbetstagare som är tillsvidareanställd på heltid men föräldraledig på deltid utan att några grova skäl föreligger och utan att den lagstadgade uppsägningstiden iakttas.

I **paragraf 2.7** i ramavtalet om föräldraledighet hänvisas till medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter för fastställande av vad som ska gälla för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet under föräldraledigheten, inbegripet i vilken mån arbetstagaren under föräldraledigheten kan fortsätta att förvärva rättigheter gentemot arbetsgivaren. En teleologisk och systematisk tolkning ger vid handen att denna hänvisning inte påverkar punkt 6 i paragraf 2, där det föreskrivs att "[d]e rättigheter som arbetstagaren förvärvat eller står i begrepp att förvärva när föräldraledigheten börjar skall bevaras oförändrade fram till och med föräldraledighetens slut". Det skulle inverka menligt på omfattningen av dessa rättigheter och förmåner om – för det fall en arbetsgivare inte iakttog den lagstadgade uppsägningstiden då en heltidsanställd arbetstagare sades upp då denne var föräldraledig på deltid – arbetstagaren förlorade rätten att beräkna ersättningen för uppsägningen utifrån lönen enligt anställningsavtalet. (Mål C-116/08 Christel Meerts mot Proost NV, den 22 oktober 2009.)

- Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols mot Land Tirol

Även här fastställde EU-domstolen att **paragraf 2.6** i ramavtalet inte tillåter en nationell bestämmelse som den i den tyrolska lagen om kontraktsanställda, enligt vilken arbetstagare som utnyttjar sin rätt till två års föräldraledighet, vid slutet av denna period förlorar rätten till den årliga betalda semester som intjänats året före deras barns födelse. (Mål C-486/08 Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols mot Land Tirol, den 22 april 2010.)

- Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho mot Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) m.fl.

I det spanska målet C-537/07, Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho mot Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) m.fl., hävdade EU-domstolen att **paragraf 2.6** i ramavtalet om föräldraledighet påverkar direkt och kan åberopas av enskilda inför en nationell domstol. Denna punkt innebär nämligen en skyldighet för medlemsstaterna att bevara de rättigheter som arbetstagaren förvärvat eller står i begrepp att förvärva när föräldraledigheten börjar oförändrade, fram till och med föräldraledighetens slut, samt en skyldighet att låta dessa rättigheter gälla vid föräldraledighetens slut, inklusive de ändringar som uppstått under denna tid. Nämnda punkt, som syftar till att förebygga att rättigheterna för de arbetstagare som valt att vara föräldralediga åsidosätts, innehåller således en allmän och tydlig regel om att såväl de nationella myndigheterna som arbetsgivarna ska erkänna de rättigheter som arbetstagaren redan förvärvat eller står i begrepp att förvärva när föräldraledigheten börjar och att säkerställa att arbetstagarna vid föräldraledighetens slut fortsätter att förvärva rättigheter som om föräldraledigheten inte hade ägt rum. Innehållet i nämnda punkt 2.6 i ramavtalet om föräldraledighet är därmed tillräckligt precist för att kunna åberopas av en enskild och tillämpas av en domstol.

Vidare strider inte **paragraf 2.6 och 2.8** i ramavtalet om föräldraledighet mot att vid beräkningen av en arbetstagares pension för bestående invaliditet beakta att denne varit föräldraledig på deltid och att denne under den tiden har betalat avgifter och förvärvat rätt till pension i proportion till den erhållna lönen.

I **paragraf 2.6** i nämnda ramavtal regleras nämligen inte de rättigheter och skyldigheter som följer av anställningsförhållandet under tiden för föräldraledigheten utan i stället hänvisas det till nationell lagstiftning och kollektivavtal för att avgöra vad som ska gälla för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet under nämnda föräldraledighet, inbegripet frågan i vilken omfattning arbetstagaren under nämnda föräldraledighet fortsätter att förvärva rättigheter i förhållande till arbetsgivaren liksom enligt företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet. Vidare behandlas bevarandet av rätten till socialförsäkringsförmåner under den tid då arbetstagaren är föräldraledig i **paragraf 2.8** i detta ramavtal, utan att medlemsstaterna åläggs några konkreta skyldigheter i detta hänseende. Följaktligen åläggs medlemsstaterna i nämnda bestämmelser inte någon skyldighet att säkerställa att arbetstagare som är föräldralediga på deltid fortsätter att under föräldraledigheten förvärva rätt till framtida socialförsäkringsförmåner i samma utsträckning som om de hade fortsatt att arbeta heltid.

Enligt **paragraf 2.8** i ramavtalet om föräldraledighet åläggs medlemsstaterna inte några skyldigheter utöver skyldigheten att de ska behandla och avgöra socialförsäkringsfrågor som hänger samman med ramavtalet i enlighet med nationell lagstiftning. I synnerhet innebär ramavtalet inte att medlemsstaterna åläggs att säkerställa att en arbetstagare ska fortsätta att erhålla socialförsäkringsförmåner under föräldraledigheten. För närvarande (mars 2011) pågår ett mål från Spanien för vilket följande frågor har hänskjutits till EU-domstolen när det gäller ramavtalet:

1. Ska **paragraf 2.6** i rådets direktiv 96/34/EG [1] av den 3 juni 1996 tolkas så att iakttagandet av rättigheter som arbetstagaren står i begrepp att förvärva omfattar en ersättning som utgår under obegränsad tid för permanent och fullständig arbetsoförmåga med avseende på den vanliga sysselsättningen, då denna arbetsoförmåga har uppstått under den ettårsperiod då den berörda arbetstagaren var föräldraledig med reducerad arbetstid och lägre lön, och har förorsakats av en arbetssjukdom som vederbörande ådrog sig vid utövande av arbetsuppgifterna för det företag som hade beviljat föräldraledigheten och som visade sig under denna period, med beaktande av att den ersättning som utbetalas från socialförsäkringen, utbetalas av det skälet att socialförsäkringen inträder i arbetsgivarens ställe, eftersom olycksfall i arbetet och arbetssjukdom täcks av en obligatorisk försäkring?
2. Om den första frågan besvaras jakande, ska den nämnda bestämmelsen tolkas så att det skydd som fastställs däri utgör hinder för en nationell bestämmelse, enligt vilken det är den lön som den berörda arbetstagaren erhållit och de avgifter som vederbörande har erlagt på grundval av denna lön under den tolv månadersperiod som föregick den omständighet som orsakade arbetsoförmågan, under vilken den berörda arbetstagaren till största delen var föräldraledig med reducerad arbetstid, och lägre lön och avgiftsunderlag – som ska beaktas vid fastställelse av den ersättning som ska utgå vid permanent och fullständig arbetsoförmåga till följd av arbetssjukdom, utan att det därvid ska tillämpas någon korrigerande faktor som gör det möjligt att säkerställa att syftet med den gemenskapsrättsliga bestämmelsen uppfylls?
3. I vart fall, och oberoende av hur de föregående frågorna besvaras: Ska paragraf 2.8 och paragraf 4.2 i rådets direktiv 96/34/EG av den 3 juni 1996 tolkas så att skyldigheterna och föreskrifterna i dessa bestämmelser utgör hinder för en beräkningsmetod som är i fråga i förevarande fall?

(Mål C-452/08, Emilia Flores Fanega mot Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) och Bolumburu S.A.)

Bilaga 2: Fakta och siffror om system för föräldraledighet över hela Europa

Tabell 1: Ersättning vid föräldraledighet i utvalda europeiska länder

Ingen ersättning	BG, ES, EL, IE, NL, PT, UK
Fast ersättning	AT, BE, CZ, DK, FR, HR, LU, PL, SK
Inkomstrelaterad ersättning	DE, EE, FI, HU, IT, LT, LV, NO, RO, SE, SI

(Källa: Maron, Leila, Danièle Meulders and Sile O'Dorchai (2008) "Parental leave in Belgium", Brussels Economic Review/Cahiers Economiques de Bruxelles, vol. 51, nr 2/3, sommar-höst)

Tabell 2: Utnyttjande av föräldraledighet i utvalda europeiska länder

Land	Grad av utnyttjande
CZ, DE, DK, FI, HU, IT, LU, PL, SI	Högt för mammor, under 10 % för berättigade pappor utom i SE
ES, FR, NL	Medelhögt för mammor (1/3 - 2/3 för berättigade kvinnor), mycket lågt för pappor förutom i NL (över 10 %, ofta på deltid)

(Källa: PowerPoint-presentation D. Foden (Eurofound) vid EFS-konferensen "Genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet - anta utmaningarna", den 16-17 februari 2011, Bryssel + inlägg från EFS kvinnokommitté)

Bilaga 3: I ett bredare sammanhang – fakta och siffror om andra former av ledighet i Europa (mamaledighet, pappaledighet, adoptionsledighet, ledighet för närståendevård, anpassning av arbetstiden m.m.)

Tabell 1: Översikt av mamaledighet i utvalda europeiska länder

Längd	Land
18 veckor eller mer	BG, CZ, EE, FI, HU, IE, IT, SE, SK, UK
14-18 veckor	AT, BE, DK, EL, ES, FR, HR, LT, LU, LV, NL, PL, PT, RO, SI
14 veckor	DE, MT

(Källa: PowerPoint-presentation D. Foden (Eurofound) vid EFS-konferensen "Genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet - anta utmaningarna", den 16-17 februari 2011, Bryssel + egna inlägg från EFS kvinnokommitté)

Tabell 2: Inkomstersättning vid mamaledighet i utvalda europeiska länder

Inkomstbelopp	Land
100 % av medel- eller grundinkomst	AT, DE, DK, EE, EL, ES, FR, LT, LV, LU, MT, NL, PL, PT, SI
70–99 %	BG, HU, IE, IT, RO, SE
under 70 %	CZ, SK

(Källa: PowerPoint-presentation D. Foden (Eurofound) vid EFS-konferensen "Genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet - anta utmaningarna", den 16-17 februari 2011, Bryssel + inlägg från EFS kvinnokommitté)

Tabell 3: Översikt över rätt till betald pappaledighet i utvalda europeiska länder

Ingen rätt till betald pappaledighet	AT, CZ, CY, DE, IE, IT, SK
1-5 dagar	EL, HU, MT, LU, NL, PL, RO
6-10 dagar	BE, DK, EE, LV, PT, UK
mer än 10 dagar	BG, ES, FI, FR, LT, SE, SI

(Källa: PowerPoint-presentation D. Foden (Eurofound) vid EFS-konferensen "Genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet - anta utmaningarna", den 16-17 februari 2011, Bryssel + inlägg från EFS kvinnokommitté)

Tabell 4: Bestämmelse om lagstadgad rätt till ledighet i utvalda europeiska länder

	Mammaledighet	Pappaledighet	Föräldraledighet	Ledighet för sjukt barn
Österrike	☛☛☛	⊖	☛ F	☛☛☛ 10☛
Belgien	☛☛☛	☛☛☛	☛☛ I	☛
Kroatien	☛☛☛ TR	⊖	☛☛☛ I+TR	☛☛☛ 20-40☛
Tjeckien	☛☛☛ TR	⊖	☛☛ * _{FN} I	☛☛☛ 9>
Danmark	☛☛☛	☛☛☛	☛☛☛ F	☛
Estland	☛☛☛	☛	☛☛ *F	☛☛☛ 4>
Finland	☛☛☛	☛☛☛	☛☛☛ F	⊖ _{FN}
Frankrike	☛☛☛	☛☛☛	☛☛ * _{FN} I	☛☛
Tyskland	☛☛☛	⊖	☛☛☛ (*) F	☛☛☛ 25☛
Grekland				
a. den privata sektorn	☛☛	☛☛☛	☛ I	☛☛
b. den offentliga sektorn	☛☛☛	☛	☛ I	⊖
Ungern	☛☛☛	☛☛☛	☛☛☛ * F	☛☛☛ 14-UNLTD
Island	⊖ _{FN}	⊖ _{FN}	☛☛☛ F & I	⊖
Irland	☛☛	⊖	☛ I	☛☛☛ 3☛
Italien	☛☛☛ TR	⊖	☛☛ I	☛
Luxemburg	☛☛☛	☛☛☛	☛☛ I	☛☛☛ 2
Nederländerna	☛☛☛	☛☛☛	☛☛ I	☛☛☛ 10☛
Norge	⊖ _{FN}	☛	☛☛☛ F & I	☛☛☛ 10-15
Polen	☛☛☛ TR	☛☛☛	☛☛ F	☛☛☛ 14☛
Portugal	☛☛☛ TR	☛☛☛	☛☛ I	☛☛☛ 15-30F☛
Slovenien	☛☛☛	☛☛	☛☛☛ F	☛☛☛ 7-15>☛
Spanien	☛☛☛	☛☛☛	☛ I	☛☛☛ 2-4☛
Sverige	⊖ _{FN}	☛☛☛	☛☛☛ F & I	☛☛☛ 120F
Storbritannien	☛☛	☛☛	☛ I	☛

(Källa: anpassad version av tabell i Moss, P. (2010) International Review of Leave Policies and Related Research 2010, Employment Relations Research Series nr 115, september 2010, London: Department for Business, Innovation and Skills, s. 36-37. Den finns på webbplatsen LP&R: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/annual_reviews/ + inlägg från EFS kvinnokommitté)

Nyckel till tabell 4:

Kolumner för mammaledighet, pappaledighet, föräldraledighet och ledighet för sjukt barn:

- ⊖ – Ingen lagstadgad rättighet. För mammaledighet omfattas länder som inte ger extra ledighet till kvinnor i samband med graviditet och förlossning.
- ◆ – Lagstadgad men obetald rättighet, inklusive EU-länder som omfattas av *force majeure*-åtgärden i föräldraledighetsdirektivet.
- ◆◆ – Lagstadgad rättighet som är betald *antingen* som fast ersättning *eller* inkomstrelaterad ersättning på mindre än 66 procent av inkomsten *eller* som inte är allmängiltig *eller* inte utgår under hela ledigheten.
- ◆◆◆ – Lagstadgad rättighet som är betald under hela eller delar av perioden för alla föräldrar motsvarande över 66 procent av inkomsten. I de fall det finns ett ersättningstak är den andra eller tredje symbolen är inom parentes, dvs. ◆◆(◆).

Kolumnen för mammaledighet:

TR = del av mammaledigheten som kan överlåtas till pappan.

Kolumnen för pappaledighet:

* ersättningen betalas ut till alla föräldrar med små barn antingen de utnyttjar ledigheten eller inte.

F = familjerättighet

I = individuell rättighet

F & I = en del av perioden är en rättighet som tilldelas familjen och en del av perioden är en individuell rättighet

Kolumnen för ledighet för sjukt barn

Siffran anger antalet dagar betald ledighet per anställd (eller per familj om ett **F** har lagts till).

Två serier med siffror (t.ex. "15-30") innebär att ledigheten varierar beroende på antal barn och barnens ålder; en siffra följt av > anger maximalt antal dagars ledighet per sjukdomstillfälle men att mer ledighet kan tas ut vid kommande sjukdomstillfällen.

En siffra följt av ◆ anger ytterligare rätt till ledighet som täcker fler anhöriga än små barn och/eller situationer med allvarlig sjukdom.

Fotnoter för länder (FN):

- **Tjeckien:** Föräldraledigheten kan utnyttjas tills barnet fyller tre år men ersättning betalas ut tills barnet är fyra år. Föräldrar kan ta högst nio dagars ledighet för sjukt barn per tillfälle men kan ta ledigt vid så många tillfällen som det krävs.
- **Finland:** Den sammanlagda ledigheten efter födseln omfattar en lågt betald ledighet för barnomsorg. Alla anställda har rätt till ledighet för vård av sjukt barn. Ledighetens längd och ersättningen avgörs av kollektivavtal.
- **Frankrike:** Föräldraledighetsersättning utgår till föräldrar med bara ett barn till sex månader efter slutet av mammaledigheten.
- **Tyskland:** Föräldraledighetsersättning i upp till 28 månader. Resten av den tre år långa ledigheten är obetald.

- **Grekland:** a = anställda i den privata sektorn; b = anställda i den offentliga sektorn. Kvinnliga anställda i båda sektorerna kan slå samman rätten att arbeta ett mindre antal timmar, med ledighet på heltid i upp till 3¾ månader i den privata sektorn och 9 månader i den offentliga sektorn. Detta extra ledighetsalternativ ingår inte i den sammanlagda ledigheten efter födseln som visas i tabellen. I tabellen anges den ledighet som kan utnyttjas av båda föräldrarna om båda arbetar i samma sektor.
- **Ungern:** Ledigheten är betald för försäkrade föräldrar motsvarande 70 procent av inkomsten till dess barnet fyller tre år och därefter utgår en fast ersättning. Endast mamman har rätt att utnyttja ledigheten under barnets första år. Endera av föräldrarna i en familj med tre eller fyra barn kan utnyttja ledigheten från att det yngsta barnet fyller tre år tills han eller hon fyller åtta år.
- **Island:** I lagen görs det ingen skillnad mellan mamma-, pappa- och föräldraledighet, utan den hänvisar bara till "ledighet vid födsel", som delvis är för mamman, delvis för pappan och delvis delas mellan föräldrarna som de vill. Den sammanlagda ledigheten efter födseln omfattar en period med obetald ledighet efter föräldraledigheten.
- **Italien:** Föräldraledigheten är sex månader per förälder men den sammanlagda ledigheten per familj får inte överstiga tio månader.
- **Norge:** Det finns ingen separat mammaledighet. En del av mammaledigheten är reserverad för kvinnor före och efter födseln.
- **Portugal:** "Mammaledighet" har ersatts av "inledande föräldraledighet". Den sammanlagda ledigheten efter födseln omfattar en period med obetald ledighet efter föräldraledigheten.
- **Sverige:** Det finns ingen separat mammaledighet. En del av de 480 dagarna betald föräldraledighet är reserverad för kvinnor. Varje förälder har rätt att ta föräldraledigt tills barnet är 18 månader men de 480 dagarna betald ledighet kan tas ut tills ett barn är åtta år.

Tabell 5: Rätt till adoptionsledighet i utvalda europeiska länder

Adoptionsledighet	Land
Som föräldraledighet	AT, LT, RO, SE
Som mamma- och föräldraledighet	CZ, EL, HU, IT, LU, SK
Som mammaledighet	PL, UK
Som mamma- och pappaledighet	ES

(Källa: PowerPoint-presentation D. Foden (Eurofound) vid EFS-konferensen "Genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet - anta utmaningarna", den 16-17 februari 2011, Bryssel + inlägg från EFS kvinnokommitté)

Tabell 6: Rätt till adoptionsledighet i utvalda europeiska länder (2)

Land	Längd	Betalning
BE	4-6 veckor och föräldraledighet	
BU	6 månader för varje förälder	Obetald
DE	3 år	67 % med en högsta gräns
DK	32-40 veckor	Som föräldraledighet
EE	10 veckor	100 % av genomsnittlig inkomst
FI	234 arbetsdagar	Som föräldraledighet, under 234 dagar
SE	10 veckor	Som mammaledighet
IE	40 veckor	24 betalda veckor
LV	10 dagar	
LU	8 veckor (mammaledighet) föräldraledighet	100 % av lönen/fast ersättning under föräldraledigheten
MT	3 månader för båda föräldrarna	Obetald
NL	4 veckor	Moderskapsersättning
PT	100 dagar för båda föräldrarna	Särskild ersättning
SI	120-150 dagar beroende på barnets ålder	Ja

(Källa: PowerPoint-presentation D. Foden (Eurofound) vid EFS-konferensen "Genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet - anta utmaningarna", den 16-17 februari 2011, Bryssel + inlägg från EFS kvinnokommitté)

Tabell 7: Rätt till ledighet för närståendevård i utvalda europeiska länder

Land	Längd	Betalning
AT	1-2 veckor	Ja
BE	10 dagar (eller mer utan betalning)	Ja
DE	5 dagar för barn	Ja
EE	Upp till 14 dagar med vårdintyg	80-100 %
EL	4-12 dagar för barn	Ja
ES	2 dagar	Ja
LU	5 arbetsdagar per år	100 % av inkomsten

(Källa: PowerPoint-presentation D. Foden (Eurofound) vid EFS-konferensen "Genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet - anta utmaningarna", den 16-17 februari 2011, Bryssel + inlägg från EFS kvinnokommitté)

Tabell 8: Olika nationella mönster för kvinnors sysselsättning

Sysselsättningsnivå/andel deltid och heltid	Land
Höga sysselsättningsnivåer och låg andel deltid	CZ, EE, FI, HU, LT, PT, SI
Höga sysselsättningsnivåer och högre andel deltid	AT, BE, DE, DK, FR, IE, LU, NL, SE, UK
Låga sysselsättningsnivåer, till stor del på heltid	EL, ES, IT, MT, PL

(Källa: PowerPoint-presentation D. Foden (Eurofound) vid EFS-konferensen "Genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet - anta utmaningarna", den 16-17 februari 2011, Bryssel + inlägg från EFS kvinnokommitté)

Bilaga 4: Checklista för genomförande

Se till att hänsyn tas till följande punkter när det nya direktivet om föräldraledighet införs i ert nationella system:

- Minst fyra månaders föräldraledighet.
- Föräldraledigheten (eller minst en månad) kan inte överlåtas mellan föräldrarna.
- Tar itu med frågan om förhållandet mellan inkomst och ersättning.
- Deltidsanställda, visstidsanställda och anställda på bemanningsföretag omfattas av föräldraledigheten.
- Hänvisning görs till den ökade mångfalden av familjebildningar.
- Kvalifikationsperioden beräknas på den sammanlagda längden av visstidsanställningar med samma arbetsgivare.
- Tidsfristerna tar hänsyn till både arbetstagarnas och arbetsgivarnas intresse.
- Särskilda bestämmelser utarbetas för att täcka föräldrar till barn med funktionsnedsättning eller kronisk sjukdom.
- Särskilda bestämmelser utarbetas för att täcka de särskilda behov som adoptivföräldrar har.

Bilaga 5: Mer läsning, resurser och länkar

EFS och jämställdhet mellan män och kvinnor

Europeiska fackliga samorganisationen (EFS) är starkt engagerat i arbetet med att uppnå jämställdhet mellan män och kvinnor. För att uppnå jämställdhet är det nödvändigt att ändra Europas grundsyn på långa arbetsdagar och göra det lättare att kombinera arbete och familj för både män och kvinnor inom en ram för övergripande tillhandahållande av omsorg.

På EFS webbplats finns det information om ett antal politiska EFS-initiativ inom ramen för jämställdhet mellan män och kvinnor. Se webbplatsen <http://www.etuc.org>

Som viktiga aktörer i den europiska sociala dialogen har Europeiska fackliga samorganisationen (EFS) tillsammans med sina parter på den europeiska arbetsmarknaden – [BusinessEurope](#), den europeiska organisationen för hantverksföretag, små och medelstora företag ([UEAPME](#)) och den europeiska organisationen för offentliga arbetsgivarorganisationer och företag ([CEEP](#)) – engagerat sig för att öka jämställdheten mellan män och kvinnor på arbetsmarknaden och arbetsplatsen. Deras europeiska sociala dialog har med tiden lett till åtskilliga resultat på området för jämställdhet mellan män och kvinnor, bland annat

- [Framework agreement on parental leave](#) (revised) (2009)
- ["Joint declaration to the EU and Member States: Fight discrimination and guarantee equality for all"](#) (2009)
- [Joint letter from the European social partners on childcare](#) (2008)
- [European social partner report on reconciliation of professional, private and family life](#) (2008)
- [Framework of actions on gender equality](#) (2005)

Dessutom har EFS även utarbetat ställningstaganden i samband med kommissionens samråd om artiklarna 154-155 i EUF-fördraget på området för jämställdhet mellan män och kvinnor. De senaste är

- [ETUC Position on the Revision of the Pregnant workers Directive - 92/85/EEC \(januari 2009\)](#)
- [ETUC Position on the Revision of the Pregnant workers Directive - 92/85/EEC \(december 2009\)](#)
- [ETUC Position on the second stage consultation of social partners on the review of Directive 86/613/EEC](#) (2008)
- [ETUC Position on the first stage consultation of the social partners on the review of Directive 86/613/EEC](#) (2008)

- [ETUC Position on the second stage consultation of the social partners at Community level on the reconciliation of professional, private and family life.](#) (2007)
- [ETUC Position on the first stage consultation of the social partners at Community level on the reconciliation of professional, private and family life](#) (2006)

Eller så kallade offentliga samråd, bland annat

- [ETUC reply to the EC consultation on the follow-up strategy to the Roadmap for equality between women and men 2006-2010](#) (2009)
- [ETUC Position on the European Commission Communication 'Tackling the pay gap between men and women'](#) (2008)

Dessutom har EFS även antagit viktiga egna resolutioner och ställningstagande i frågor om jämställdhet mellan män och kvinnor. De senaste är

- [**ETUC Resolution - Recommendations for improving gender balance in trade unions**](#) (2011)
- [**ETUC Resolution 'Reducing the gender pay gap'**](#) (2008)
- [**ETUC Charter on Gender Mainstreaming in Trade Unions**](#) (2007)

Andra intressanta EFS-publikationer på området:

- [**From membership to leadership: advancing women in trade unions: Ten things trade unions can do to promote gender balance**](#) (2011)
- [**From membership to leadership: advancing women in trade unions \(A resource guide \)**](#) (2010)
- [**Trade unions and women: Civil society dialogue bringing together workers from Turkey and the European Union through a shared culture of work**](#) (2010)
- [**8 March Survey 2011**](#) (2011)
- [**8 March Survey 2010**](#) (2010)
- [**8 March Survey 2009**](#) (2009)
- [**8 March Survey 2008**](#) (2008)
- [**Reconciling professional, private and family life: a key objective for the European trade union movement**](#) (2007)
- [**Women in trade unions in Europe: Bridging the gaps**](#) (2007)

Andra böcker, rapporter och artiklar

Clauwaert, S. (2010) "Towards a revised Parental Leave framework agreement/directive", Transfer: European Review of Labour and Research August 2010 16: 431-435

COWI (2008), Study on the costs and benefits of options to improve provisions for the reconciliation of work, private and family life, (undersökning av kostnaderna och vinsterna av olika alternativ för att lättare kombinera yrkes-, privat- och familjeliv), huvudrapport, Europeiska kommissionen, juni 2008

Europeiska kommissionen (2006) Reconciliation of work and private life - A comparative review of thirty European countries (Att kombinera yrkes- och privatliv - en jämförande undersökning i 30 europeiska länder) (2006) (Denna rapport innehåller en översikt av handlingsprogram för de 25 medlemsstaterna.) Dessutom ges information om tre EES-länder, Island, Norge och Liechtenstein, och två kandidatländer, Bulgarien och Rumänien på <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=146&type=2&furtherPubs=no>

Europeiska kommissionen (2007), rapport om rättigheter i samband med graviditet, moderskap, föräldraskap och faderskap, mars 2007 (se http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/bulletin_en.html)

Europeiska kommissionen (2008), Rättsliga infallsvinklar till en del av aspekterna av att kombinera yrkes-, privat- och familjeliv i trettio europeiska länder, juni 2008 (se <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1774&langId=en>)

Moss, P. (2010) International Review of Leave Policies and Related Research 2010, Employment Relations Research Series nr 115, september 2010, London: Department for Business, Innovation and Skills (se LP&R:s webbplats http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/annual_reviews/)

OECD (2011) Doing Better for Families, maj 2011 (se http://www.oecd.org/document/49/0,3746,en_2649_34819_47654961_1_1_1_1,00.html)

Sechi C. (2009) "Il nuovo accordo quadro sui congedi parentali in Europa: analisi del processo negoziale tra le parti sociali europee", Sindacalismo nr. 8, oktober 2009, 47-76

Thévenon, O. (2011) *Family Policies in the OECD Countries: A Comparative Analysis*, Population and Development Review, volym 37, utgåva 1, mars 2011, s. 57–87 (se <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1728-4457.2011.00390.x/abstract> - Med hjälp av omfattande nationella uppgifter från OECD:s familjedatabas som omfattar variabler såsom villkor för föräldraledighet, bestämmelser för barnomsorg och ekonomiskt stöd till familjer, diskuterar författaren mångfalden av familjepolitiska modeller i 28 OECD-länder uttryckt i balansen mellan deras olika målsättningar och mixen av instrument som antas för att genomföra politiken.)

Wall, K., et. al. (2009) *Family Policy in Council of Europe Member States*, Strasbourg: Council of Europe, junk 2009 (se http://www.coe.int/t/dg3/familypolicy/Source/Family_Policy_in_Council_of_Europe_member_states_en.pdf. Den innehåller två expertutlåtanden som beställts av expertkommittén för socialpolitik för familjer och barn. Den ena ger en jämförande analys av familjepolitik, inklusive ledighet, och den andra granskar utvecklingen och dynamiken i ett antal medlemsstater)

Webbplatser

EFS resurscenter: <http://resourcecentre.etuc.org/>

EFS Labourline (EFS dokumentationscenters online-katalog): <http://www.labourline.org>

Europeiska kommissionens webbplats – ”Jämställdhet”: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=418>

Eurofound: <http://www.eurofound.europa.eu/index.htm>

International network on leave policy and research (LP&R) (*internationellt nätverk för politik och forskning om ledighet*): <http://www.leavenetwork.org>