



Arbetsmarknadsdepartementet  
103 33 Stockholm

## Yttrande över kommissionens förslag till ändringar av direktiv 92/85/EEG

### Arbetsgivarverkets synpunkter

Kommissionen föreslår en ändring av artikel 8, 10 och 11 i direktiv 92/85/EEG. I 92/85/EEG fastställs åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar.

Arbetsgivarverket har fått en förfrågan om att inkomma med synpunkter vad gäller ändringarna av ovannämnda artiklar i direktivet.

#### 1.1 Artikel 8 rörande barnledighet.

Arbetsgivarverket konstaterar att svensk lagstiftning möjliggör en längre barnledighet än de 18 veckor som föreslås av kommissionen och följaktligen är den frågan omhändertagen av svensk lagstiftare.

Vad gäller den föreslagna utökningen av obligatorisk ledighet efter barnafödelse till sex veckor från tidigare två veckor så innebär det en utvidgning jämfört med gällande svensk lag, föräldraledighetslagen (FleL). Enligt 4 § FleL har en kvinnlig arbetstagare rätt till hel ledighet om sammanhängande tid av minst sju veckor före respektive efter beräknad tidpunkt för förlossning. Två veckors ledighet är obligatorisk under tiden före eller efter förlossningen.

Arbetsgivarverket menar att en obligatorisk ledighet om sex veckor efter födsel inte enbart kan anses vara arbetstagaren- och i förlängningen arbetsgivaren- till gagn. Arbetstagaren kan önska planera annorlunda vad gäller vem som ska ta hand om barnet under tiden närmast efter förlossningen. Det kan finnas situationer där arbetsgivare och arbetstagare ser gemensamma fördelar med att arbetstagaren återgår i arbete tidigare än sex veckor efter födsel. Arbetsgivarverket menar att föreslagna reglering innebär ett ingrepp i enskild arbetstagers rätt att utifrån den egna familje- och arbetssituationen planera föräldraledigheten. Den föreslagna regleringen motverkar även jämställdhet mellan könen då ledigheten endast är avsedd för kvinnliga arbetstagare.

Arbetsgivarverket har inte erfarit några tillämpningsproblem med den hittillsvarande regleringen.

#### 1.2 Artikel 10 rörande förbud mot uppsägning

Regleringen i 92/85/EEG angående särskilt anställningsskydd för arbetstagare som är gravid, nyligen fött barn eller ammar, påverkar inte statliga arbetsgivare eftersom de

enligt svensk lagstiftning, lag om anställningsskydd (LAS), måste kunna visa på saklig grund för en uppsägning.

Enligt 9 § LAS ska arbetsgivaren redovisa skäl för uppsägningen om arbetstagaren begär det. Om arbetstagaren begär det ska skälen redovisas skriftligt. Arbetsgivarverket anser att regleringen i LAS, 7 och 9 §§ tillsammans, är tillräcklig för att säkerställa anställningsskyddet för aktuell grupp och ser inget behov av obligatorisk skyldighet att ange skäl för uppsägning när arbetstagaren befinner sig i tidsperiod som anges under punkt 1 i artikel 10.

### **1.3 Artikel 11 rörande rätten att få tillbaka samma arbete eller ett arbete med motsvarande villkor**

Vad gäller ändringar i artikel 11 anser Arbetsgivarverket att Sverige genom 18-20 §§ FleL har ett väl utvecklat system där gravida, nyförlösta och ammande arbetstagares intressen är väl omhändertagna.

Enligt svensk lagstiftning kan en gravid arbetstagare ha rätt till ledighet enligt FleL om hennes arbete är fysiskt påfrestande och arbetsgivaren inte har möjlighet att erbjuda omplacering. Ledig arbetstagare erhåller i den situationen ersättning (havandeskapspenning) enligt lagen om allmän försäkring. Arbetsgivarverket anser att föreslagna ändring inte är kompatibel med det svenska socialförsäkringssystemet, vilket bygger på att arbetsgivaren betalar arbetsgivaravgifter som sedan finansierar ersättning till arbetstagaren om försäkringen faller ut. Det inte är rimligt att denna situation dubbelregleras. Arbetsgivarverket anser vidare att det inte är skäligt att arbetsgivaren i denna situation betalar lön till arbetstagaren under dennes ledighet. Arbetsgivaren har sett över sin verksamhet med avsikt att hitta omplacering för arbetstagaren och på så sätt vidtagit de åtgärder som enligt lag åligger arbetsgivaren. Arbetsgivarverket menar att det finns risk att arbetsgivare som bedriver fysiskt eller på annat sätt påfrestande verksamhet undviker att anställa kvinnor, om det skulle kunna innebära en ökad kostnad om man i aktuell situation var tvungen att betala lön vid ledighet.

Beslut i detta ärende har fattats av generaldirektör Göran Ekström. I den slutgiltiga handläggningen deltog enhetschef Elisabet Sundén Ingeström och socialförsäkringsexpert Tina Eriksson.



Göran Ekström  
Generaldirektör



Tina Eriksson  
Socialförsäkringsexpert