



Landsorganisationen i Danmark

Islands Brygge 32D
2300 København S

Tlf. 3524 6000

Fax 3524 6300

Mail lo@lo.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Sagsnr. 16-2125
Vores ref. NHO/TSJ

Sendt til cki@bm.dk, mpm@bm.dk, og shj@bm.dk

Den 23. maj 2017

LO's bemærkninger til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU

Generelle betragtninger

LO støtter intentionen bag forslaget og bakker op om, at udover øget ligestilling i sig selv er et mål, vil øget ligestilling på arbejdsmarkedet og i familien skabe vækst og bedre ressourcenyttelse hos begge forældre.

LO og LO's forbund arbejder dagligt med at fremme forbedrede orlovsrettigheder til fædre og fædres brug af selvsamme samt at fremme sammenhængen mellem arbejds- og familieliv ved at arbejde for velfærdsydelse, samt fleksibilitet og aftaler, der imødekommer familiens behov.

LO er enige i Kommissionens holdning om, at fremskridt på ligestillingsområdet foregår ved en bred indsats. Det gælder både via arbejdsmarkedets parter, lovgivning, kulturændringer, mentalitetsændringer, organisatoriske ændringer o.a.

LO kan således støtte, at der udarbejdes et forbedret forældreorlovsdirektiv og en styrkelse af familie- og arbejdslivsbalancen.

Generelt er det dog LO's opfattelse, at et direktiv på dette område ikke må tilsidesætte national lovgivning, eller overenskomstvilkår. Det skal endvidere sikres, at direktivet kan aftaleimplementeres, da dele af direktivet er relateret til vilkår i overenskomster.

LO anerkender også, at mange andre EU medlemsstater ikke er på højde med de nordiske velfærdsmodeller hvad angår ret til orlov og kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet. Et væsentligt forklaring herpå er de manglende pasnings- og



omsorgstilbud, som sikrer tilbud af god kvalitet og til en rimelig pris. LO opfordrer til, at Kommissionen i højere grad presser på for at sikre at EU's medlemslande lever op til Barcelona-målene fra 2002 på dette område. Så længe at manglen på børnepasningsordninger ikke er løst, vil det stadig primært være kvinderne, der skal tage sig af det ubetalte arbejde i hjemmet og det vil fortsat begrænse kvinders mulighed for fuld erhvervsdeltagelse på arbejdsmarkedet.

Derudover kan nævnes, at direktivet mangler en egentlig "regnbuebestemmelse", der eksplicit sikrer medmødre eller medfædre fulde forældrerettigheder efter direktivet.

Bemærkninger til specifikke bestemmelser

Artikel 2 – Anvendelsesområde:

Det bør overvejes, om det i lyset af udviklingen på arbejdsmarkedet med nye ansættelsesformer er hensigtsmæssigt at begrænse direktivets anvendelsesområde og dermed alle tilknyttede rettigheder, herunder ret til passende indkomst i forbindelse med afholdelse af orlov, til arbejdstagere, der har en ansættelseskontrakt eller er i et ansættelsesforhold. Retten til forældreorlov (og deraf følgende ydelser) bør ikke gøres betinget af et ansættelsesforhold. Det bør være tilstrækkeligt, at borgeren er reelt beskæftiget (hvad end det er som ansat, selvstændig eller freelancer).

Artikel 4 – Fædreorlov:

LO finder det positivt, at fædre sikres ret til orlov i minimum 10 arbejdsdage i forbindelse med barns fødsel. Den ordning findes allerede i Danmark, og vurderes derfor ikke til at have implikationer for nuværende lovgivning eller overenskomster.

Artikel 5 – Forældreorlov

Stk. 1: Retten udvides fra barnet er 9 år til 12 år: LO finder det positivt, at retten udvides for så vidt angår en større fleksibilitet for lønmodtageren. Omvendt er det tvivlsomt om udvidelsen af perioden for afholdelse af forældreorlov fra 9 år til 12 år vil bidrage til at forbedre sammenhængen mellem arbejdsliv og forældreliv. Det vil næppe styrke fædrenes "forhandlingsposition" over for arbejdsgiver. Det bemærkes videre, at det i artikel 5, stk. 5 og 6, foreslås det, at arbejdsgiver kan afslå anmodning om afholdelse af forældreorlov. Der er derfor en risiko for at udvidelsen vil betyde en udskydelse af beslutningen af om at gå på forældreorlov og en større risiko for at orloven ikke vil blive afholdt. LO er således i tvivl om det er en reel forbedring, der foreslås.

Stk. 2: Ret til 4 måneders individuel forældreorlov: Det er et vigtigt signal at sende, at begge forældre har lige meget ret til orloven og LO støtter generelt at fædre skal opfordres til at tage en større del af orloven, som i dag er meget skævt fordelt. Dog kan LO ikke støtte, at der ikke er mulighed for overdragelse forældre i mellem. Det begrænser familiernes fleksibilitet i forhold til selv at kunne planlægge fordelingen af orloven. Det forhindrer fx også fædre i at holde mere end 4 måneders orlov, da mødre ikke kan overdrage deres del. Omvendt "fastholder" det mor i at afholde ikke mindre en 8 måneders orlov i alt, da hun i forvejen har ret til 4 ugers

graviditetsorlov og 14 ugers barselorlov (4 uger+ 14 uger + 4 måneder). Dertil kommer, at retten til fuld løn i orlovsperioden er afhængig af overenskomstdækningen. Derfor bør det også fremadrettet være muligt for forældre at kunne planlægge orlov efter overenskomstmæssige forhold.

Stk. 4: Anciennitetsbestemmelsen er problematisk, fordi den potentielt vil kunne udelukke mange forældre, der arbejder i brancher med hyppige jobskifte og generelt usikre ansættelsesforhold, fra at blive omfattet af bestemmelserne af forældreorlov. Forældre med kort anciennitet får også børn og har behov for beskyttelse og en rimelig understøttelse fra staten. Dette vil medvirke til bedre beskyttelse af atypisk beskæftigede. Det behøver ikke begrænse muligheden for at aftale længere anciennitet som betingelse for fuld løn i overenskomsterne, men blot sikre et vist minimum af rettigheder.

Stk. 5 og 6: LO finder bestemmelsen om arbejdsgiverens mulighed for udskydelse af orlov af hensyn til virksomhedens drift helt uacceptabelt – særligt inden for barnets første leveår. Barnet har brug for, at forældrene kan have orlov og drage omsorg i dets første leveår, og hvor der ofte ikke er pasningstilbud. Hertil kommer, at tidlig orlov styrker faders knytning til barnet, hvilket jo er en del af hele formålet med forældreorlovsdirektivet. Generelt vil bestemmelsen potentielt kunne begrænse familiens mulighed for at planlægge orlov efter barnets og familiens bedste og dermed være en stor indskrænkning af muligheden for at afholde orlov.

Artikel 6 – Omsorgsorlov

Der eksisterer allerede i barselloven og serviceloven forskellige rettigheder til fravær i forbindelse med børns og pårørende sygdom. Endvidere er der i overenskomsterne aftalt forskellige rettigheder fx ved børns hospitalsindlæggelse. Det er uklart hvad er præcist ligger i forslaget og hvordan det potentielt vil spille sammen med de allerede aftalte rettigheder til fravær og/eller orlov. Forslaget kræver derfor en nærmere udredning.

Artikel 7 – Arbejdsmæssig frihed som følge af force majeure

I sidste linje gives der mulighed for at begrænse retten til arbejdsmæssig frihed som følge af force majeure. Begrænsningen kendes fra tidligere direktiv, men findes ikke i dansk ret – dvs. den gældende lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager.

Artikel 8 – Passende indkomst

LO finder det positivt, at arbejdstagerne sikres en passende kompensation i forbindelse med orlov i overensstemmelse med de nationale forhold fx som bestemt i national ret og/eller kollektive overenskomster. Dog kan det undre, at forslaget lægger op til et specifikt ydelsesniveau, da bestemmelsen i det nuværende graviditetsdirektiv blot lyder: ”passende løn eller kompensation efter national lov, praksis og eller overenskomst”.

Dertil bør det afklares nærmere, hvorledes sidste del af sætningen i artikel 8 skal fortolkes: ”..., der mindst svarer til, hvad den pågældende arbejdstager ville være

berettiget til i tilfælde af sygeorlov". I bemærkningerne til bestemmelserne står ydelsesniveauet imidlertid nævnt som sygedagpenge og ikke sygeorlov. Sygeorlov vil i mange tilfælde være lig med ret til fuld løn i en periode, hvorimod sygedagpenge er svarende til barseldagpengeniveauet. Derfor bør dette afklares nærmere.

Artikel 9 – Fleksible arbejdsordninger

Stk. 1: LO støtter muligheden for at lønmodtagere sikres ret til at anmode om fleksible arbejdsordninger. Dette er i nogen grad allerede reguleret i overenskomsterne. Det er uklart, hvilke former der præcist menes med fleksible arbejdsordninger, og dette bør afklares nærmere. Det er for mange af LO's grupper ikke muligt at anmode om hjemmearbejde, da det arbejde de udfører kun kan ske på arbejdspladsen. Ligeledes er den manglende adgang til fuldtidsbeskæftigelse en stor udfordring for mange af LO's grupper særligt inden for omsorgs- og rengøringssektoren. Så længe at det stadig er en stor overvægt af kvinder i deltidsbeskæftigelse, vil der være brug for initiativer der balancerer denne kønsbalance hvis ambitionen om ligestilling og ligeløn på arbejdsmarkedet skal nås.

Stk. 2: Det er ikke muligt at vurdere betydning af bestemmelsen, herunder om arbejdsgiver i givet fald vil kunne begrunde et afslag med henvisning til bestemmelser aftalt i en overenskomst.

Artikel 10 – ansættelsesrelaterede rettigheder

Stk. 1: Det bør præciseres, at hvis arbejdstager opsiges under orloven, da skal lønnen/erstatningen herfor i opsigelsesperiode beregnes på baggrund af arbejdstagers fulde løn.

stk. 3: Det skal bemærkes, at det er meget svært at vurdere, hvad bestemmelsen går ud på.

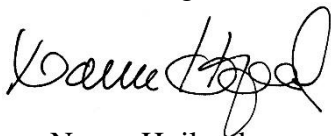
Artikel 12 – Beskyttelse mod afskedigelse og bevisbyrde

Stk. 3: LO støtter en styrkelse af beskyttelsen mod afskedigelse og bemærker, at der bør indføres ikke blot delt men omvendt bevisbyrde efter dansk model.

Artikel 16 - Beskyttelsesniveau

Stk. 2: Eftersom LO ikke kan støtte artikel 5, kan vi heller ikke støtte artikel 16, 2. linje.

Med venlig hilsen



Nanna Højlund