

Kommunfullmäktige

Uppsala kommuns regler för tjänstledighet för vård av barn

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta

att upphäva nuvarande regler för tjänstledighet för vård av barn från och med 1 januari 2018.

Anmäles att kommunstyrelsen för egen del, under förutsättning av kommunfullmäktiges beslut enligt ovan, beslutat,

att anta följande regler för tjänstledighet för vård av barn att gälla från och med 1 januari 2018,

- Rätt att vara helt ledig till och med att barnet fyller 2 år eller vid adoption till och med att medarbetaren haft barnet i sin vård i 2 år.
- Rätt att vara helt ledig totalt 6 månader från att barnet fyller 2 år till dess att barnet fyller 12 år eller avslutat sitt femte skolår.
- Ledigheten får tas ut en gång per år och anmäls senast tre månader i förväg.
- Ledigheten kan inte brytas i förtid om inte ansvarig chef godkänner det.
- Ledigheten är utan lön utan krav på att föräldrapenning utges.
- För de medarbetare som har en heltidsanställning och inte omfattas av rätten att gå ner i sysselsättningsgrad kopplat till "Heltid som norm" gäller fram till 31 december 2019 rätt att gå ner till som lägst 75 procent tjänstgöring från att barnet fyller 2 år till dess att barnet fyller 12 år eller avslutat sitt femte skolår.

Reservationer

Mohamad Hassan (L) reserverar sig till förmån för egna yrkanden enligt **bilaga A** och avger skriftlig reservation enligt

bilaga B.

Jonas Segersam (KB) reserverar sig till förmån för egna yrkanden enligt **bilaga A** och avger skriftlig reservation enligt **bilaga C.**

Simon Alm (SD) reserverar sig till förmån för bifall till egna yrkanden enligt **bilaga A.**

I avgörandet deltagande

Marlene Burwick (S) Maria Gardfjell (MP), Fredrik Ahlstedt (M), Erik Pelling (S) Caroline Hoffstedt (S), Ulrik Wämsberg (S), Loa Mothata (S), Rickard Malmström (MP), Ilona Szatmari Waldau (V), Therez Olsson (M), Mats Gyllander (M), Mohamad Hassan (L), Anne Lennartsson (C), Jonas Segersam (KD), Simon Alm (SD)

Uppsala 14 juni 2018

Marlene Burwick/Ingela Persson

Ärendet

Uppsala kommun behöver ändra reglerna för tjänstledighet för vård av barn. Sedan införandet av kommunens lokala regler 1979, som kompletterat lagens grundkrav, har föräldraledighetslagen ändrats. Ersättningsbestämmelserna vid föräldraledighet fördes 2010 in i socialförsäkringsbalken. 2013 infördes nya regler för vård av barn födda efter den 1 januari 2014. Kommunen har vidare fattat beslut om "Heltid som norm" som påverkar de lokala reglerna.

Då de lokala reglerna från 1979 beslutades i kommunfullmäktige måste de upphävas av kommunfullmäktige. Enligt nuvarande reglemente är kommunstyrelsen arbetsgivarnämnd och har att besluta i frågan.

Beredning

Ärendet har beretts av kommunledningskontoret. Barn- och jämställdhetsperspektivet har beaktats i beredningen av ärendet.

Föredragning

Uppsala kommun står inför en utmaning gällande rekrytering av medarbetare. Möjlighet till tjänstledighet för vård av barn utöver vad lagstiftningen medger ska bidra till att Uppsala kommun upplevs som en jämställd och attraktiv arbetsgivare. Det främjar kompetensförsörjningen och möjligheten att kombinera privatliv och arbetsliv.

Förslaget till nya regler är bättre anpassat till nuvarande regler i föräldraledighetslagen och socialförsäkringsbalken. Förslaget avser att främja likabehandling och jämställdhet. De nya reglerna är bättre anpassade till införandet av "Heltid som norm", möjliggör för andra än föräldrar att ta del av ledigheten och förbättrar chefers möjlighet att bemanningsplanera.

Reglerna för tjänstledighet för vård av barn ska bidra till att säkerställa arbetsgivarpolicens värdegrund; likabehandling, rättssäkerhet och demokrati. Reglerna är en rättighet som inte kan nekas av chef. Reglerna är en miniminivå för vad medarbetare har rätt till. Ledighet utöver dessa kan som tidigare beviljas i varje enskilt fall utifrån verksamhetens behov.

I stället för förälder används begreppet medarbetare i de nya reglerna. Genom att inte begränsa reglerna till att bara gälla föräldrar är det fler medarbetare som kan ta del av ledigheten. Barn växer idag i större omfattning än 1979 upp i olika familjeformer och den som i huvudsak vårdar barnet omfattas inte alltid av föräldraledighetslagen. Exempelvis kan bonusföräldrar

eller samkönade par där närståendeadoption inte är klar eller ens möjlig omfattas av reglerna. Det är gynnsamt för medarbetarna och kan ses som ett attraktivt anställningsvillkor.

Barnkonventionen anger att barn har rätt till social trygghet. Att inte begränsa rätten till ledighet till enbart föräldrar bidrar till att ge barn social trygghet. Att främja ett jämlikt uttag av ledigheten bidrar även till att barnet får tillgång till båda föräldrarna/ "vårdarna", vilket är positivt för barnets relation till dem båda.

Utifrån ett jämställdhetsperspektiv är en minskning av ledighetens längd gynnsam. Att dela jämställt på ledighet för att vara hemma med barn leder till en bättre förankring på arbetsmarknaden, högre lön och pension och en bättre karriärutveckling. Utvecklingen mot att dela lika på föräldraförsäkringen har gått långsamt och för att snabba på utvecklingen har reglerna ändrats nationellt. Sedan införandet 1995 har den så kallade mamma- eller pappamånaden utökats till tre månader reserverade för vardera föräldern. Statistik från Försäkringskassan visar att de reserverade månaderna inneburit att uttaget av föräldradagar har blivit mer jämställt.

Förslaget innebär följande förändringar av reglerna.

- Rätt att vara helt ledig till och med att barnet fyller 2 år eller vid adoption till och med att medarbetaren haft barnet i sin vård i 2 år.

I förhållande till dagens regler sänks rätten att vara helt ledig till och med att barnet är 3 år till att barnet är 2 år. Det är fortfarande mer än lagens krav samtidigt som det leder till tidigare återgång i arbete, vilket främjar kompetensförsörjningen. Enligt föräldraledighetslagens och socialförsäkringsbalkens nuvarande regler har förälder rätt till hel ledighet tills barnet blivit 18 månader eller, under förutsättning att föräldern då har hel föräldrapenning, för tid därefter. Vid adoption gäller 18 månader från den tidpunkt medarbetaren fick barnet i sin vård.

- Rätt att vara helt ledig totalt 6 månader från att barnet fyller 2 år till dess att barnet fyller 12 år eller avslutat sitt femte skolår.

Att ha kvar rätten för medarbetare att under vissa förutsättningar kunna vara helt ledig för vård av barn bidrar till att Uppsala kommun kan ses som en attraktiv arbetsgivare och kan leda till att fler medarbetare i högre utsträckning orkar och vill arbeta heltid. Medarbetare kan under en viss period välja att vara helt lediga för vård av barn, utan att behöva sänka sin sysselsättningsgrad under en längre period. Resultatet bör kunna bli att fler medarbetare är i tjänst på högre sysselsättningsgrad under längre tid, vilket gynnar både kompetensförsörjningen och "Heltid som norm".

Förslaget innebär en höjning av dagens regler gällande barnets ålder, från 8 år eller när barnet avslutat sitt första skolår till 12 år eller har avslutat det femte skolåret i grundskolan. Ändringen ger en överensstämmelse med de ändringar som gjorts i föräldraledighetslagen och socialförsäkringsbalken.

Förslaget innebär också en sänkning av dagens regler vad gäller ledighetens längd, från 11 månader till 6 månader. Det är fortfarande mer än lagens krav. Om två föräldrar/ ”vårdare” är anställda i Uppsala kommun kan de sammanlagt vara lediga i 12 månader, men bara 6 månader vardera. En sänkning till 6 månader främjar tidigare återgång i arbete på hel- eller deltid vilket främjar kompetensförsörjningen och underlättar för chefer att bemanningsplanera. Det främjar även ett mer jämställt uttag av ledigheten.

- Ledigheten får tas ut en gång per år och anmäls senast tre månader i förväg.
- Ledigheten kan inte brytas i förtid om inte ansvarig chef godkänner det.

I förhållande till dagens regler innebär förslaget en ändring från att ledigheten kan tas ut två gånger per år till en gång per år. Förslaget innebär även att ledighet ska anmälas senast tre månader i förväg, mot två månader i förväg i dagens regler. Jämfört med dagens regler, där ledigheten kan avbrytas men återgången i arbete i vissa fall kan skjutas fram, innebär förslaget att ledigheten inte kan avbrytas utan att ansvarig chef godkänner det.

Att ändra från tre månader till två månader gör att det blir samma regler som redan gäller för majoriteten av medarbetarna vid uttag av den lagstadgade föräldraledigheten. Det underlättar bemanningsplaneringen för berörda chefer och är fortfarande mer än lagens krav. I samband med införandet av ”Heltid som norm” kommer det vara viktigt för chefer att effektivt kunna bemanningsplanera.

- Ledigheten är utan lön utan krav på att föräldrapenning utges.

Detta gäller idag och ingen förändring föreslås.

- För de medarbetare som har en heltidsanställning och i nuläget inte omfattas av rätten att gå ner i sysselsättningsgrad kopplat till ”Heltid som norm” gäller fram till 31 december 2019 rätt att gå ner till som lägst 75 procent tjänstgöring från att barnet är 2 år till dess att barnet fyller 12 år eller avslutat sitt femte skolår.

Förslaget innebär att rätten till ledighet ner till 50 procents tjänstgöring från att barnet är 3 år till dess att barnet fyller 12 år tas bort. Övergångsregler föreslås för de medarbetare som har en heltidsanställning och i nuläget inte omfattas av rätten att gå ner i sysselsättningsgrad kopplat till ”Heltid som norm”. Införandet av ”Heltid som norm” innebär att alla tillsvidareanställda heltidsanställda från 1 januari 2020 har rätt till deltidstjänstgöring. De medarbetare som undantagsvis efter denna tidpunkt är deltidsanställda arbetar redan deltid.

Enligt föräldraledighetslagens och socialförsäkringsbalkens nuvarande regler har förälder rätt till ledighet i form av förkortning av den normala arbetstiden i motsvarande omfattning som föräldrapenning utges. Förälder har, utan krav på att föräldrapenning utges, rätt till förkortning av den normala arbetstiden med upp till en fjärdedel tills barnet fyller åtta år eller avslutat det första skolåret.

Ekonomiska konsekvenser

Förslaget har inga direkta ekonomiska effekter då ledighet enligt dessa regler är utan lön och inte är pensions- eller semesterlönegrundande. Indirekt kan förslaget genom att främja ”Heltid som norm” och kommunens kompetensförsörjning ha positiva ekonomiska effekter.

Bilaga A

Jonas Segersam (KB) och Mohamad Hassan (L) yrkar, med instämmande av Simon Alm (SD):

Att första punkten ändras från 2 till 3 år.

Att andra punkten ändras till: *"Rätt att vara helt ledig totalt 11 månader från att barnet fyller 3 år till dess att barnet fyller 12 år eller avslutat sitt femte skolår."*

Att tredje punkten ändras till: *"Ledigheten får tas ut två gånger per år och anmäls senast tre månader i förväg."*

Att sista (sjätte) punkten ändras till: *"För de medarbetare som har en heltidsanställning och inte omfattas av reglerna för 'Heltid som norm' ska samma rätt till tjänstledighet från heltidsarbete som för dessa personer gälla, även under övergångsperioden 2018-2019."*

Jonas Segersam (KD) yrkar därutöver, med instämmande av Simon Alm (SD), på följande tillägg till andra punkten:

Därefter fem dagar per år fram till att barnet fyller 18 år.

Bilaga B

Uppsala kommuns regler för tjänstledighet vid vård av barn

Reservation

Liberalerna

Liberalerna är ett feministiskt parti och jämställdhet och individens frihet är grundbultar i vår politik. Vid varje ställningstagande väger vi därför in dessa aspekter och fattar beslut utifrån vad som mest gynnar så väl jämställdhet som var och ens frihet att själv bestämma över sitt eget liv. Ibland uppstår dock situationer då dessa i ett första skede står emot varandra och vi måste ställa oss frågan om det är rätt att inskränka individens frihet för att uppnå jämställdhet, för att på så sätt öka individens frihet på sikt. Ska vi göra det krävs gott beslutsunderlag.

Inför beslut i detta ärende bad Liberalerna om statistik som visar hur medarbetare idag nyttjar de möjligheter till tjänstledighet för vård av barn som finns till buds. Vi efterfrågade statistik kopplat till hur användandet ser ut sett till kön och till förvaltning, och hur många som idag använder möjligheten till extra ledighet utöver den lagstadgade, samt mer information om varför förändringen gällande begränsning av ledighet görs. Men den efterfrågade statistiken uteblev.

Liberalerna vill bygga sina ställningstaganden på kunskap och forskning, och beklagar att politikerna i kommunstyrelsen inte har fått tillräcklig kunskap om hur de nya förslagen kan försämra eller förbättra jämställdheten och vilka övriga konsekvenser det kan få för familjer av olika konstellationer. I riksdagen har Liberalerna drivit på för en tredje pappa-månad och är glada över att beslutet har blivit verklighet, och vi vill fortsätta arbeta för ett jämnare uttag av föräldraledighet. Men för att säkerställa att de föreslagna förändringarna är de rätta, hade en grundlig analys av dagens läge behövts. Kanske hade svaret blivit att de nu föreslagna ändringarna inte är tillräckliga?

I ärendet lyfts också Uppsala kommuns attraktivitet som arbetsgivare fram, vilket är en viktig framtidsfråga. Liberalerna uppfattar dock analysen som ensidig, och saknar en analys av hur generösa regler för tjänstledighet för vård av barn kan få personer utan barn som omfattas av regelverket att se på Uppsala kommun som arbetsgivare.

Liberalerna tycker att det är självklart att regelverket ska uppdateras för att passa vår tids olika familjekonstellationer, och inte verka begränsande och exkluderande. Dessutom behöver det anpassas efter aktuell lagstiftning.

Liberalerna vill dock, med tanke på brist på underlag, låta nuvarande möjlighet för tjänstledighet för vård av barn kvarstå tills det finns underlag som stärker oss i hur detta beslut på verkar jämställdheten, om föreslagen ändring är tillräcklig och till dess det är klarlagt på vilket sätt detta påverkar Uppsala kommuns attraktivitet som arbetsgivare.

Mohamad Hassan (L)

Kommunalråd

Bilaga C

Uppsala kommuns regler för tjänstledighet för vård av barn

Reservation

Vi kristdemokrater välkomnar en anpassning av Uppsala kommuns regler för tjänstledighet för vård av barn efter gällande regler och lagstiftning. Det är bra att numera 3 månader ska vara framförhållningen för ansökan om föräldraledighet, att man utvidgar möjligheten för ledighet till inte bara föräldrar utan även andra närstående personer, samt att man ökar barnets ålder från 8 till 12 år som grund för ledighet.

Vi anser emellertid inte att man därutöver bör göra några försämringar av dagens villkor, utan att medarbetare fortfarande ska kunna få ledigt för vård av barn upp till 3 års ålder, att man fortfarande ska kunna få ledigt upp till 11 månader för åldern 3-12 år, och att man fortfarande ska få ta ledigt två gånger per år. Dessutom anser vi inte att rätten till tjänstledighet från heltidsarbete ska vara mer begränsad (enbart ner till 75%) än för dem som är anställda enligt de nya riktlinjerna för "heltid som norm". Därför yrkade vi tillsammans med Liberalerna för att dessa regler (fortfarande) ska gälla. Detta för att inte försämra Uppsala Kommun som attraktiv arbetsgivare.

Vi kristdemokrater yrkade dessutom på att man för barn upp till 18 år, utöver lagt förslag, ska kunna få tjänstledighet upp till 5 dagar per år. Detta för att få en större flexibilitet även för dem som har tonåringar i familjen och i vissa fall kan behöva ledigt i samband med lov, studiedagar eller andra aktiviteter.

Jonas Segersam (KD)
Kommunalråd