

Handläggare  
Bengtsson Annika

Datum  
2017-05-22

Diarienummer  
KSN-2016-2177

Kommunstyrelsen

## 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.

Kommunstyrelsen beslutar därutöver för egen del, under förutsättning av kommunfullmäktiges beslut enligt ovan

**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.

### 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 arbetsgivarpolitikens 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.

Istället 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 procent 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 deltidanställda 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.

Kommunledningskontoret

Joachim Danielsson  
Stadsdirektör

Christoffer Nilsson  
Chef kommunledningskontoret