

REMISSVAR

Genomförande av balansdirektivet (SOU 2020:81)

Saco, Sveriges Akademikers Centralorganisation har beretts tillfälle att yttra sig över betänkandet "Genomförande av balansdirektivet – balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare". Utredningen går igenom hur Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare ska genomföras i svensk rätt. Syftet med direktivet är att uppnå jämställdhet mellan könen rörande möjligheter på arbetsmarknaden genom att underlätta för arbetstagare som är föräldrar eller anhörigvårdare. Lagändringarna ska träda i kraft den 2 augusti 2022.

Saco delar utredningens bedömning om att svensk rätt redan uppfyller en stor del av balansdirektivets krav och att det därför inte behövs några omfattande lagändringar. Saco vill ändå lämna nedanstående synpunkter på förslag och bedömningar som presenteras i betänkandet.

Ledighet för medföräldrar i samband med barns födelse

Saco delar inte utredningens uppfattning om att nivån på ersättningen är tillräckligt hög utan menar att ersättningstaket för de tio s k pappadagarna i samband med barns födelse behöver höjas till samma nivå som för sjukpenningen för att balansdirektivets krav ska vara uppfyllda. Enligt artikel 8.2 i direktivet ska ersättningen under den här ledigheten garantera en inkomst som minst motsvarar vad den berörda arbetstagaren skulle få vid arbetsavbrott av hälsoskäl, varvid eventuella högsta gränser (tak) i nationell rätt ska gälla. Av skäl 30 framgår dessutom att medlemsstaterna bör, för minimiperioden av pappaledighet, fastställa en betalning eller ersättning som åtminstone motsvarar den nationella sjukpenningen.

För arbetstagare som tjänar mer än 7,5 prisbasbelopp uppfylls inte den artikel 8.2 eftersom de får en lägre ersättning än de skulle ha fått vid sjukdom. Trots det menar utredningen att någon förändring av ersättningstaket inte behövs för att uppfylla artikeln. De argument som framförs för det ställningstagandet är på intet sätt övertygande. Bland annat menar man att direktivets krav om samma ersättningsnivå vid pappaledighet och vid sjukdom är uppfyllt i svensk rätt eftersom ersättningen i båda fallen är knappt 80 %. Här blandar man ihop begreppen inkomst och ersättningsgrad. Samma ersättningsgrad beräknad utifrån från olika ersättningstak ger inte

samma inkomst och eftersom pappdagarna i det här fallet ger en lägre inkomst än den nationella sjukpenningen strider det mot direktivet.

Förvisso skriver utredningen att det bör vara förenligt med direktivet att behålla det lägre taket för pappdagarna eftersom det anger att högsta gränser enligt nationell rätt ska gälla och att en annan tolkning skulle medföra att bestämmelsen om högsta gränser saknar betydelse. Enligt Sacos uppfattning är det en märklig tolkning eftersom den innebär att en medlemsstat som idag saknar ersättning för medförälder i samband med barns födelse mycket väl skulle kunna införa 100 % ersättning samtidigt som man behåller det gällande taket på 0 euro. Utredningens tolkning innebär alltså att det, i princip, blir frivilligt att införa ersättning för pappdagarna och det kan knappast vara syftet med direktivet.

Sacos tolkning av artikel 8.2 och skäl 30 är att ersättningen under pappdagarna åtminstone ska motsvara sjukpenningen och att det inte får uppnås genom att man försämrar ersättningen vid sjukdom. För svensk del skulle det innebära att man inte får uppfylla direktivets krav genom att sänka taket i sjukpenningen. Den tolkningen är, till skillnad från utredningens, helt förenlig med såväl artikel 8.2 som skäl 30.

Beräkningar gjorda i mikrosimuleringsmodellen Fasit tyder på att kostnaden för att höja taket för de 10 pappdagarna uppgår till ca 48 Mkr för 2023, som är det första hela året efter att balansdirektivet införts i svensk lagstiftning. Av de 48 miljonerna beräknas ca 19 miljoner återgå till det offentliga i form av inkomstskatter.

Föräldraledighet

För att uppfylla artikel 5.2 i direktivet föreslår utredningen att föräldrapenningdagar på grundnivå ska reserveras på samma sätt som dagarna på sjukpenningnivå. Att föräldrapenningdagar på grundnivå inte omfattas av samma regelverk rörande icke-överlåttningsbara dagar som föräldrapenning på sjukpenningnivå anser Saco vara en märklig inkonsekvens i lagstiftningen som det vore bra att rätta till. Saco tillstyrker således förslaget.

Ledighet för vård av anhörig och flexibla arbetsformer

När det gäller ledighet för vård av anhörig gör utredningen bedömningen att direktivets krav redan uppfylls av den svenska närståendepenningen och att någon ändrad lagstiftning inte behövs. Den personkrets som kan komma i fråga för närståendepenning är dock betydligt vidare än den, enligt

Sacos mening, alltför snäva krets omfattas av EU-direktivet. I det här fallet delar Saco utredningens uppfattning.

Även när det gäller rätten att begära flexibla arbetsformer för vård av anhörig föreslår utredningen en något större personkrets än den som omfattas av direktivet, men trots att det i båda fallen handlar om vård av anhörig som är svårt sjuk har utredningen föreslagit olika personkretsar för *ledighet* för anhörigvård respektive skydd vid begäran av *flexibla arbetsformer* av samma anledning. Saco menar att regelverket blir onödigt krångligt med olika personkretsar eftersom det i båda fallen handlar om vård av anhörig. Den personkrets som gäller för närståendepenning bör därför gälla även dem som begär flexibla arbetsformer.

Vidare anser Saco, i likhet med vad Sveriges Ingenjörer uttrycker i bilagda remissvar, att ett avslag på en begäran om flexibla arbetsformer ska kunna överprövas. Utan möjlighet till överprövning av ett avslag från arbetsgivaren riskerar regelverket om flexibla arbetsvillkor bli ett slag i luften.

Skydd mot uppsägning och bevisbörda

I bilagda remissvar från Akavia menar förbundet att bevislätnadsregeln i 24 § föräldraledighetslagen och den förslagna bevislätnadsregeln i 15 § lagen om ledighet för närståendevård ska gälla all form av missgynnande som är förbjuden enligt respektive lag. Även missgynnande som har samband med nyttjande av flexibla arbetsformer. Akavia föreslår istället en lösning liknande den i diskrimineringslagen 6kap. 3 § där bevislätnadsregeln omfattar alla missgynnanden och repressalier som lagen ger skydd mot. Saco delar den uppfattning Akavia ger uttryck i sitt remissvar.

Sanktioner

Saco finner det märkligt att ogiltighetsreglerna inte föreslås omfatta uppsägningar på grund av arbetstagares begäran om flexibla arbetsformer. Saco anser inte att skadestånd är en tillräcklig sanktion i de fallen utan uppsägningen eller avskedandet måste kunna ogiltigförklaras.

Skydd mot repressalier

Saco anser att det för att säkerställa att svensk rätt uppfyller direktivets krav bör införas bestämmelser om skydd mot ogynnsam behandling i föräldraledighetslagen, lagen om närståendevård och lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl. Saco tillstyrker således förslaget om att införa ett repressalieförbud med förebild i diskrimineringslagen 2 kap. 18 §.

Inkomna remissvar från medlemsförbunden Akavia, DIK och Sveriges Ingenjörer bilägges.

Med vänlig hälsning

Sveriges Akademikers Centralorganisation

Lena Granqvist
Samhällspolitisk chef

Thomas Ljunglöf
Utredare

2021-04-05

Betänkande av utredningen om genomförande av direktivet om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare, SOU 2020:81

› Avsnitt 11.4

- Akavia anser att bevislätnadsregeln i 24 § föräldraledighetslagen, samt den föreslagna bevislätnadsregeln i 15 § lagen om ledighet för närståendevård, ska gälla all form av missgynnande som är förbjuden enligt respektive lag, alltså även missgynnanden som har samband med att reglerna om flexibla arbetsformer har utnyttjats. Det saknas skäl att, såsom utredningen föreslår, endast lämna bevislätnad i vissa fall. Dessutom blir lagstiftningen krångligare med en sådan konstruktion. Akavia föreslår därför istället en lösning liknande den i diskrimineringslagen 6 kap. 3 §, där bevislätnadsregeln omfattar alla missgynnanden och repressalier som lagen ger skydd mot.

› Avsnitt 12.1

- Akavia anser att möjligheten att ogiltigförklara en uppsägning eller ett avskedande i såväl föräldraledighetslagen som lagen om ledighet för närståendevård ska omfatta även situationer då uppsägningen eller avskedandet enbart grundat sig på skäl som har samband med att arbetstagaren har utnyttjat möjligheten att begära flexibla arbetsformer. Vi delar inte utredningens slutsats att skadestånd är en tillräcklig sanktion i sådana fall.

Niklas Gokall
Förbundsjurist
Akavia

Karin Lundin
Chefsjurist
Akavia



Saco
Box 2206
103 15 Stockholm
Remissavisering R 100.20

2021-03-30

YTTRANDE: GENOMFÖRANDE AV BALANSDIREKTIVET – BALANS MELLAN ARBETE OCH PRIVATLIV FÖR FÖRÄLDRAR OCH ANHÖRIGVÅRDARE, SOU 2020:81

DIK är fackförbundet för alla som arbetar eller studerar inom kultur, kommunikation eller kreativ sektor. DIK är en del av Saco och organiserar cirka 20 000 medlemmar inom arbetsmarknadens alla sektorer.

Sammanfattning

DIK välkomnar direktivet om balans mellan arbete och privatliv och ställer sig bakom de förslag utredningen lämnar för att anpassa direktivet till svensk rätt.

DIK välkomnar möjligheten att begära flexibla arbetsformer av omsorgsskäl, det vill säga att anpassa arbetsmönstret genom exempelvis distansarbete eller flexibla arbetstider. Det kan bidra till att fler fortsätter arbeta fulltid i stället för att gå ned i tid för att ta hand om barn eller vårda anhöriga, vilket kan öka jämställdheten och arbetskraftsdeltagandet. DIK anser dock att regeringen bör överväga att gå längre och införa en rätt till flexibelt arbete, om arbetet så tillåter. Möjligheten att arbeta på distans finns förstås inte i alla yrken, men det kan ändå gå att hitta andra sätt att möta arbetstagarens önskemål exempelvis genom förändringar i arbetstiden.

För att förslaget ska få genomslag är det avgörande med informationsinsatser om möjligheten att begära flexibla arbetsformer. När allt fler arbetar flexibelt blir det också viktigt att säkerställa en bra arbetsmiljö. Exempelvis behövs tydliga ramar och löpande dialog för att motverka att arbetet blir gränslöst.

Eftersom balansdirektivet är ett så kallat minimidirektiv finns det inget som hindrar medlemsländerna från att gå längre än vad direktivet föreskriver. Därför anser DIK att regeringen borde ta tillfället i akt att ta fler steg för att öka jämställdheten inom föräldraförsäkringen och anhörigvården. Bland annat vill DIK att en tredjedel av ersättningsdagarna i föräldraförsäkringen reserveras åt vardera föräldern. Det skulle bidra till att bättre nå målen med balansdirektivet som bland annat är att öka kvinnors arbetskraftsdeltagande och mäns uttag av familjerelaterad ledighet.

3.6 Inga avvikelser genom kollektivavtal

DIK delar bedömningen att det inte ska vara möjligt att avvika från de bestämmelser som föreslås för att genomföra balansdirektivet genom enskilda avtal eller kollektivavtal. Det är viktigt att bestämmelserna gäller alla och att de grundläggande minimikraven inte går att avtala bort. Däremot kommer det förstås vara fullt möjligt att avtala om ytterligare rättigheter som är mer förmånliga för arbetstagaren, exempelvis att arbetsgivaren kompletterar föräldrapenningen med föräldralön.

5.1 Direktivets krav på rätt till betald ledighet i samband med ett barns födelse är uppfyllt i svensk rätt

DIK delar bedömningen att det inte behövs några lagändringar för att genomföra direktivets bestämmelse om rätt till betald ledighet för pappor eller motsvarande medföräldrar i samband med ett barns födelse. Detta eftersom rätten för medföräldern att vara ledig tio dagar i samband med barnets födelse redan finns och ersättningen motsvarar direktivets minimikrav.

DIK anser dock att regeringen bör se över att utöka antalet dagar som ges i samband med barnets födelse. Den första tiden med barnet lägger grunden för ett jämställt föräldraskap. Att båda föräldrarna ges möjlighet att vara hemma gemensamt en längre tid efter barnets födelse kan ha effekt på hur resterande föräldraledighet tas ut genom att pappor och andra medföräldrar blir mer delaktiga i omsorgen om barnet från start.

6.1 Direktivets krav på rätt till fyra månaders föräldraledighet är uppfyllt i svensk rätt

DIK delar bedömningen att det inte behövs några lagändringar för att genomföra direktivets bestämmelser om rätt till fyra månaders individuell föräldraledighet, samt att ledigheten måste tas ut innan barnet når en viss ålder som fastställs av medlemsstaterna eller genom kollektivavtal och som får vara högst åtta år.

Direktivets bestämmelser täcks in i den svenska föräldraförsäkringen. DIK anser dock att uttaget av föräldraförsäkringen ska koncentreras till barnets första tid i livet. Det stärker intentionen med försäkringen, det vill säga att den första tiden ska vara till för anknytning med och omsorg om barnet, medan det när barnet är äldre rör sig om enskilda ledighetsdagar kopplat till exempelvis inskolning, studiedagar och lov. DIK har därför i remissvaret till utredningen *Jämställt föräldraskap och goda uppväxtvillkor för barn – en ny modell för föräldraförsäkringen (SOU 2017:101)* ställt sig bakom förslaget om att huvuddelen av dagarna (390 av de högst 460 dagarna) ska tas ut till och med barnets tredje levnadsår, och att föräldrapenning därefter lämnas med tio dagar per barn och år fram till dess att barnet har fyllt tio år. Att koncentrera föräldrapenningen till barnets första tid i livet kan gynna ett mer jämställt uttag och motverka att arbetstagare är frånvarande från arbetsmarknaden eller arbetar deltid under långa perioder.

6.2 Även dagar med föräldrapenning på grundnivå ska vara reserverade

I den svenska föräldraförsäkringen är 90 dagar reserverade för vardera föräldern, vilket täcker in balansdirektivets krav på att två månaders föräldraledighet inte ska kunna överlåtas. Eftersom det enligt gällande rätt bara är dagar med ersättning på sjukpenningnivå som är inte kan avstås till den andra föräldern ställer sig DIK bakom utredningens förslag att även dagar på grundnivå ska reserveras.

Förslaget innebär att alla föräldrar behandlas lika genom att även föräldrar som inte har rätt till ersättning på sjukpenningnivå, till exempel på grund av låg inkomst eller arbetslöshet, uppmuntras till ett mer jämställt uttag. Som utredningen visar är

uttaget av dagar på grundnivå än mer ojämsställt än i föräldraförsäkringen i stort. Förslaget kan därför bidra till ett mer jämsställt uttag av föräldraledighet.

Utredningens förslag innebär att det inte ska spela någon roll om överlåtelsen till den andra föräldern gäller dagar på sjukpenningnivå eller grundnivå, men att det antal dagar som kan överlåtas även i fortsättningen ska vara totalt 90. Balansdirektivet är ett minimidirektiv med syfte att förbättra balansen mellan arbete och privatliv för kvinnor och män. När det nu ska inkorporeras i svensk rätt anser DIK att man borde ta tillfället i akt att ta fler steg mot en jämsställd föräldraförsäkring.

Utvecklingen mot ett jämsställt uttag går långsamt och män tar i nuläget bara ut 30 procent av föräldrapenningdagarna¹. Den insats som tidigare fått störst effekt på uttaget har varit att reservera fler dagar i föräldraförsäkringen. För att snabba på utvecklingen vill DIK därför se en tredelad föräldraförsäkring där en tredjedel reserveras för vardera föräldern, medan den återstående tredjedelen kan fördelas fritt. Det skulle bättre bidra till målen med balansdirektivet som bland annat är att öka kvinnors arbetskraftsdeltagande och mäns uttag av familjerelaterad ledighet. Förbundet har ställt sig bakom den modell som presenteras i utredningen *Jämsställt föräldraskap och goda uppväxtvillkor för barn – en ny modell för föräldraförsäkringen (SOU 2017:101)*.

7.1 Direktivets krav på rätt till ledighet för vård av anhörig är uppfyllt i svensk rätt

DIK delar bedömningen att det inte behövs några lagändringar för att genomföra direktivets bestämmelse om rätt till ledighet för vård av anhörig eftersom rätten att vara ledig och få närståendepenning redan finns i svensk lag.

Antalet anhörigvårdare har ökat kraftigt sedan närståendepenningen infördes i slutet av 80-talet och den största ökningen syns från slutet av 00-talet och framåt. 70 procent av dem som tar ut närståendepenning är kvinnor och oftast är syftet att vårda äldre föräldrar i livets slutskede. Det är alltså främst kvinnor som går ned i arbetstid, gör ett avbrott från arbetslivet eller väljer att tidigarelägga pensionen för att vårda närstående. Mönstret har varit oförändrat sedan närståendepenningen infördes – mäns uttag av närståendepenning har inte ökat².

Parallellt med att anhörigvårdarna blivit fler har kostnaderna för äldreomsorgen sjunkit vilket gjort att den idag lider av underfinansiering och personalbrist³. Det har inte minst blivit tydligt under coronapandemin. För att anhöriga kvinnor inte ska behöva täcka upp där samhället brister och samtidigt tappa i inkomst och pension behövs satsningar på en stärkt äldrevård. Det blir än mer angeläget mot bakgrund av Sveriges åldrande befolkning.

¹ Försäkringskassan, [Pappors uttag av föräldradagar varierar över landet](#), 2019

² Försäkringskassan, [Närståendepenning bland kvinnor och män](#), 2018

³ Plesner, Å. och Arena Idé, [Budget ur balans – en granskning av äldreomsorgens ekonomi och arbetsmiljö](#), 2020

9.3 Det behövs lagändringar för att genomföra direktivets bestämmelser om flexibla arbetsformer

DIK tillstyrker förslagen att:

- Föra in i föräldraledighetslagen att arbetsgivare ska besvara en förälders begäran om flexibla arbetsformer av omsorgsskäl inom skälig tid och motivera ett eventuellt avslag (ska gälla föräldrar med barn som inte fyllt åtta år och som varit anställda i minst sex månader.)
- Arbetstagaren ska ha rätt att återgå till det ursprungliga arbetsmönstret när tiden löper ut och att begära tidigare återgång om omständigheterna ändras.
- Föra in i lagen om närståendevård att detsamma ska gälla arbetstagare som vårdar en svårt sjuk person (son, dotter, mor, far, make, maka eller registrerad partner eller bor i samma hushåll).

Möjligheten att anpassa sitt arbetsmönster genom exempelvis distansarbete eller flexibla arbetstider kan bidra till att fler fortsätter arbeta fulltid i stället för att gå ned i tid när de har småbarn eller behöver vårda en närstående. Möjligheten finns redan i vissa kollektivavtal, men förslagen kan bidra till att det blir norm. Eftersom det främst är kvinnor som går ned i tid av omsorgsskäl och därmed tappar i inkomst, karriärsutveckling och pension, kan det gynna jämställdheten på arbetsmarknaden. Det skulle också ha positiva effekter på samhällsekonomin genom ett ökat arbetskraftsdeltagande.

Förslaget kan förbättra balansen mellan arbete och privatliv, men för att så ska ske krävs informationsinsatser om möjligheten att begära flexibla arbetsformer. Både för att arbetstagare ska känna till den och för att fler arbetsgivare ska se fördelarna med detta och godkänna begäran. Försäkringskassan bör få i uppdrag att informera om möjligheten och de positiva effekterna så att fler i första hand försöker hitta flexibla lösningar snarare än att arbetstagaren går ned i tid. Det är här viktigt att både män och kvinnor uppmuntras att begära flexibla arbetsformer så att kvinnors ansvar för omsorgsarbete inte förstärks ytterligare. Det är inte minst viktigt mot bakgrund av att ett av målen med direktivet är att öka mäns användande av flexibla arbetsformer. Arbetsmarknadens parter ska förstås också bistå i informationsarbetet och kan genom förtydliganden i kollektivavtal verka för att både män och kvinnor använder sig av möjligheten. Det är också viktigt att bevaka att den som arbetar flexibelt, till exempel genom distansarbete, inte går miste om exempelvis kompetensutveckling eller en befordran.

Förslaget gäller endast rätten att *begära* flexibla arbetsformer och det är arbetsgivaren som avgör om begäran ska beviljas eller inte. För att ytterligare stimulera fler att fortsätta arbeta fulltid kan det övervägas att införa en *rätt* till flexibelt arbete, om arbetet så tillåter, motsvarande den rätt som redan finns för föräldrar och anhörigvårdare att vara lediga på deltid. Möjligheten att arbeta på distans finns förstås inte i alla yrken, men det kan ändå gå att hitta andra sätt att möta arbetstagarens önskemål exempelvis genom förändringar i arbetstiden. Enligt Diskrimineringslagen har arbetsgivaren redan en skyldighet att underlätta för arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Det kan eventuellt tolkas som att arbetsgivare redan ska tillmötesgå förfrågningar om flexibla arbetsformer,

men det är inte tydligt uttryckt så i lagen. Det gäller dessutom bara föräldrar och inte anhörigvårdare.

För att ytterligare stärka balansen mellan arbete och privatliv behövs fler insatser för att komma åt den ojämsställda fördelningen av deltidsarbete. Idag finns en rätt för föräldrar att förkorta sin arbetstid med 25 procent för vård av barn som inte har fyllt åtta år. DIK anser att man bör se över möjligheten att vardera föräldern i stället får rätt att reducera sin ordinarie arbetstid med 12,5 procent, i enlighet med Delegationen för ett jämställt arbetslivs slutbetänkande *Hela lönen, hela tiden* (SOU 2015:50. Likt utredningen anser DIK att staten bör använda sin normerande kraft för att visa att föräldraskapet är delat och så även rätten till arbetstidsförkortning under småbarnsåren. Föräldrar som önskar vara lediga i högre utsträckning har fortfarande möjlighet att komma överens med arbetsgivaren om detta.

När allt fler arbetar flexibelt, vilket kan bli en konsekvens av förslagen men sannolikt också kommer bli vanligare till följd av coronapandemin, blir det viktigt att säkerställa en bra arbetsmiljö. Det finns exempelvis risk för isolering och förväntningar på ständig tillgänglighet som kan skapa stress. För att flexibelt arbete ska fungera krävs tydliga ramar, löpande dialog, bra hemarbetsmiljö och mer friskvård. För att upptäcka problem i den digitala arbetsmiljön krävs också ett systematiskt arbete där exempelvis teknisk utrustning, säkerhet och användarbarhet inkluderas i skyddsronder⁴.

14.1 Diskrimineringsombudsmannen ska ges utökad talerätt

DIK tillstyrker förslaget att Diskrimineringsombudsmannen (DO) ska få föra talan för en enskild arbetstagar i tvister enligt 9 eller 10 § lagen om ledighet för närståendevård, 3 eller 4 § lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl och 16 a § föräldraledighetslagen (i de fall en arbetstagarorganisation inte gör det). Förslaget kan bidra till att fler arbetstagar får hjälp att driva sin rätt om de missgynnats i förhållande till de nya bestämmelserna om flexibla arbetsformer, vilket i sin tur kan öka arbetsgivarens incitament att följa lagen.

För att DO effektivt ska kunna bidra till att förbuden mot missgynnande följs behövs dock tillsyn. DO bör ges samma behörighet i förhållande till balansdirektivet som de har till likabehandlingsdirektivet, det vill säga ett mandat som utöver talerätt och främjande även omfattar tillsyn. Den nuvarande tillsynen i Diskrimineringslagen är dock svag. DIK anser att tillsynen behöver skärpas och att arbetsgivare som inte lever upp till kraven om att motverka diskriminering ska få kännbara sanktioner. Tillsynsarbetet är idag lågt prioriterat av DO. DIK anser därför att regeringen bör förtydliga myndighetens uppdrag och mandat kopplat till tillsyn, och säkerställa att det finns tillräckliga resurser för tillsynsarbetet. DO bör också ges rätt att utfärda föreskrifter som förtydligar bestämmelserna om aktiva åtgärder och bemyndigas att ta ut sanktionsavgifter för överträdelser av dessa.

⁴ [DIK om flexibelt arbete och ett flexibelt arbetsätt](#)

Övriga kommentarer

Balansen mellan arbete och privatliv måste gälla alla oavsett anställningsform. DIK ser bland annat behov av att stärka förutsägbarheten för egenföretagares SGI, vilket har betydelse för både föräldrapenning och närståendepenning. SGI:n bör även i fortsättningen i första hand vara framåtblickande, men en historisk SGI kan utgöra en bas och miniminivå. Det behövs också åtgärder inom Försäkringskassan för att säkerställa rimliga handläggningstider och likvärdig praxis.

Anna Troberg
Förbundsordförande, DIK

Johanna Alm Dahlin
Utredare, DIK



Sveriges Ingenjörer

Box 1419, 111 84 Stockholm
Besöksadress Malmkillnadsgatan 48
Telefon 08-613 80 00, fax 08-796 71 02
info@sverigesingenjorer.se
www.sverigesingenjorer.se

1 (4)

Vårt datum: Vårt Dnr: R 100.20
2021-03-30

Ert datum: Ert Dnr: R 100.20
2021-03-30

SACO
Thomas Ljunglöf
Box 2206
103 15 Stockholm

Remissyttrande Genomförande av balansdirektivet – balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare

Sammanfattande synpunkter

Det så kallade balansdirektivet innebär en revidering av föräldraledighetsdirektivet och ska vara genomfört senast den 2 augusti 2022. Samtidigt upphör föräldraledighetsdirektivet att gälla. Sveriges Ingenjörer delar utredarens bedömning att gällande rätt uppfyller direktivets krav avseende flertalet bestämmelser. På några punkter anser Sveriges Ingenjörer dock att en skarpare skrivning än vad utredaren föreslår är motiverad. Förbundet har också ett par övriga synpunkter. Sveriges Ingenjörers påpekanden sammanfattas i korthet under aktuell rubrik nedan.

Rätten till hel föräldraledighet förlagd enligt arbetstagarens önskemål är ovillkorlig

På sidan 49 i betänkandet skriver utredaren: ”En annan nyhet är att medlemsstaterna enligt artikel 5.7 ska se till att arbetsgivaren om möjligt erbjuder flexibla sätt till uttag av föräldraledigheten innan de skjuter upp en ansökan som avser ledighet på heltid.”

Enligt den svenska föräldraledighetslagen (FLL, 14 §, 1 st) har arbetstagaren en ovillkorlig rätt att förlägga hel föräldraledighet som han/hon önskar. Om det kan ske *utan olägenhet för den anställda* ska ledigheten förläggas så att verksamheten kan fortgå utan allvarlig störning. Men för det fall arbets-

givarens förslag till förläggning av ledigheten innebär en olägenhet för arbetstagaren (exempelvis på grund av att barnets andra förälder ska börja arbeta och barnet därmed skulle stå utan tillsyn, eller av skäl som enbart har med familjens egen planering att göra) ska alltså (den hela) ledigheten förläggas enligt arbetstagarens önskemål.

Det är därmed svårt att förstå utredarens syfte med det aktuella citatet, utan att ett samtidigt påpekande om gällande rätt i Sverige görs. Avsikten är väl knappast att dagens möjlighet till fri förläggning av hel föräldraledighet ska inskränkas?

Rätten till flexibla arbetsformer kräver skarpare bestämmelser

I motsats till vad som gäller för förläggning av hel föräldraledighet (enligt ovan), är det i dagsläget arbetsgivaren som har sista ordet vad gäller förläggning av deltidsföräldraledighet (FLL, 14 §, 2 st). Om arbetstagarens önskemål medför påtaglig störning i arbetsgivarens verksamhet kan arbetsgivaren (med vissa smärre inskränkningar) förlägga delledigheten på annat vis. Arbetsgivarens beslut om annan förläggning, och därmed frågan om huruvida en ledighet i enlighet med den anställdes önskemål verkligen hade inneburit ”påtaglig störning” för arbetsgivaren, kan dock underkastas rättslig prövning.

En sådan prövning gjordes i AD 2005 nr 92 där domstolen konstaterade att arbetsgivaren inte ens hade försökt skaffa en vikare för att bemanna arbetsplatsen de tider föräldern önskade (deltids)föräldraledigt och dömde arbetsgivaren att betala skadestånd till arbetstagaren för brott mot FLL. Tack vare att arbetsgivarens ställningstagande och hänvisning till ”påtaglig störning” kan prövas av domstol, blir bestämmelsen verkningfull. Möjligheten till rättslig prövning motverkar att en arbetsgivare slentrianmässigt, eller utan att närmare undersöka de faktiska omständigheterna, anger störningen som skäl till att neka en förälders önskade förläggning av deltidsföräldraledighet.

Utredaren föreslår att balansdirektivets bestämmelser om flexibla arbetsformer ska genomföras genom nya bestämmelser i FLL och i lagen om ledighet för närståendevård. Enligt förslagen till skrivningar i de aktuella lagarna har den anställda, i enlighet med vad balansdirektivet föreskriver, rätt till en *motivering*, för det fall begäran om flexibla arbetsformer avslås eller senareläggs. Arbetsgivarens beslut ska dock *inte* vara möjligt att överpröva, varför både bestämmelsen i sig och rätten till motivering ter sig som ett slag i luften. En arbetsgivare har ju redan idag möjlighet att bevilja flexibla arbetsformer utan någon som helst lagstiftning. I de fall då arbetsgivaren avslår en sådan begäran underlättar knappast en *motivering* arbetstagarens situation. Sveriges Ingenjörer ifrågasätter därmed starkt nyttan och syftet med den föreslagna regleringen.

Utredaren ska visserligen endast föreslå lagändringar om det är nödvändigt för att uppfylla balansdirektivets krav och det framgår inte av direktivets ordalydelse att ett avslag från arbetsgivaren av begäran om flexibla arbetsformer ska vara möjligt att överpröva. Men det framgår heller inte att ett sådant avslag *inte* ska vara möjligt att överpröva och enligt Sveriges Ingenjörers mening krävs en rätt till överprövning av arbetsgivarens skäl till avslaget för att direktivet ska anses uppfyllt. En parallell kan lämpligen dras till möjligheten för en arbetstagare att i domstol få prövat en arbetsgivares beslut om annan förläggning av deltidsföräldradighet än enligt arbetstagarrens önskemål. Då ett sådant beslut, enligt ovan nämnd rättspraxis, är möjligt att underkasta prövning i domstol innebär regleringen att arbetsgivare hindras från att alltför lättvindigt avslå en begäran om viss förläggning av deltidsföräldradighet. För att bestämmelsen om flexibla arbetsformer ska medföra någon reell möjlighet för arbetstagare är det nödvändigt att även ett sådant avslag (med tillhörande motivering) är möjligt att få underkastat domstolsprövning.

I sammanhanget vill Sveriges Ingenjörer också påpeka att personkretsen (son, dotter, mor, far, make, maka, registrerad partner eller boende i samma hushåll) för vars vårdbehov en arbetstagare kan begära flexibla arbetsformer tycks väl snäv. Det torde inte vara ovanligt att den aktuella omsorgen behövs till förmån för exempelvis en moster, far-/morförälder eller motsvarande (som inte bor i samma hushåll).

Icke överlåtningsbara dagar

Sveriges Ingenjörer i grunden är positivt inställt till förslag som kan bidra till att jämna ut föräldradighetsuttaget. Dock menar förbundet att frågan om egenföretagares situation behöver hanteras särskilt.

Utredningen ska, som nämnts, endast föreslå lagändringar om det är nödvändigt för att uppfylla balansdirektivets krav. Enligt Balansdirektivets artikel 16 är det dock även tillåtet för medlemsstaterna att införa bestämmelser som är förmånligare för arbetstagare än vad direktivet anger. Sveriges Ingenjörer vill därför passa på att understryka att åtgärder i form av höjt tak i föräldraförsäkringen och utfyllnad av föräldrapenningen från arbetsgivarna i större utsträckning fortsatt torde verka gynnande för ett mer jämställt uttag av föräldradigheten.

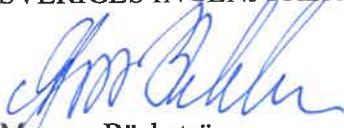
Omvårdnadsbidrag borde innebära motsvarande rätt till ledighet

Även om balansdirektivet/den aktuella utredningen i och för sig inte direkt berör ledighet med omvårdnadsbidrag, för barn med funktionsnedsättning,

vill Sveriges Ingenjörer ta tillfället i akt att påpeka att den rätt till ledighet som följer med beviljat omvårdnadsbidrag, borde vara kopplad till omfattningen av omvårdnadsbidraget. Dagens reglering (FLL 9 §), med en begränsning av ledigheten till upp till en fjärdedel av normal arbetstid, innebär att en förälder med ett omvårdnadsbidrag om exempelvis 50 procent och ett behov av motsvarande ledighet, är helt utlämnad till arbetsgivarens goda vilja. För det fall arbetsgivaren nekar ledighet som korresponderar med omfattningen av omvårdnadsbidraget återstår inget annat alternativ för föräldern än att säga upp sig från arbetet.

I övrigt delar Sveriges Ingenjörer i huvudsak utredarens uppfattning.

SVERIGES INGENJÖRER



Magnus Bäckström
Förbundsjurist/enhetschef

Helene Sjöman
Förbundsjurist

Arbetsmarknadsdepartementet
a.remissvar@regeringskansliet.se
caroline.karlstrom.mitt@regeringskansliet.se

Yttrande över Genomförande av balansdirektivet, SOU 2020:81

Lärarnas Riksförbund har beretts möjlighet att inkomma med synpunkter på rubricerad remiss.

Övergripande synpunkter

Lärarnas Riksförbund tillstyrker förslaget i sin helhet.

Förbundet anser att utredningen gjort kloka vägval i de frågor som den haft att ta ställning till och presenterar noga genomtänkta förslag.

Förbundet hade gärna sett att regeringen gett utredningen vidare ramar för att föreslå reella förbättringar när det gäller arbetstagares möjlighet till flexibilitet. Förbundet hoppas att direktivet leder till ytterligare initiativ för Sveriges vidkommande till exempel när det gäller sådana system för certifiering som avses i direktivets skäl 50 – 51.

Lärarnas Riksförbunds kommentarer på utredningens förslag

9.3.1 Begäran om flexibla arbetsformer

För de yrkesgrupper som har schemabundet arbete kan omsorgsskäl föranleda behov av viss specifik schemaläggning som inte nödvändigtvis är flexibel eller innebär en förändring. Lärarnas Riksförbund uppfattar att balansdirektivet med flexibla arbetsformer avser även sådana önskemål om arbetstidens förläggning, skäl 34 – 35 jämfört med föräldraledighetsdirektivet ramavtalet § 6 p. 1. För en lärare kan ett sådant behov vara att inför nästkommande läsår få behålla en schemaläggning som möjliggör en viss omsorg.

Enligt utredningens förslag omfattas denna typ av önskemål av en begäran om flexibla arbetsformer. Samtidigt framhåller utredningen att arbetstagaren vid en sådan begäran lämpligen ska uppmärksamma arbetsgivaren på att det är en begäran om flexibla arbetsformer som görs, s. 148 och 273.



Lärarnas Riksförbund ser gärna att förslaget förtydligas så att det av 15 a § i den föreslagna förändringen av föräldraledighetslagen (1995:584) framgår att en begäran kan avse förändringar *eller anpassningar* av arbetsmönstret genom till exempel distansarbete, flexibel arbetstid *och viss start- eller stopptid för schemalagda arbetspass*.

Det bör alltså vara tillräckligt att arbetstagaren informerar om omsorgsbehovet som ligger bakom begäran för att denne ska omfattas av det repressalieskydd och rätt till svar som föreslås införas 15 b – c §§.

Stockholm 12 april 2021

LÄRARNAS RIKSFÖRBUND

Åsa Fahlén
Förbundsordförande

Karin Ernfors
Förbundsjurist