

Genomförande av balansdirektivet -balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare SOU (2020:81)

Sammanfattning

Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) tillstyrker förslaget i delar och avstyrker andra delar. Förbundet anser att delar av förslaget kan leda till en mer jämställd fördelning av vård- och omsorgsinsatser och en högre närvaro i arbetslivet. Det finns däremot förslag som förbundet inte kan tillstyrka på den grunden att de inte kan anses nödvändiga för direktivets genomförande samtidigt som det kommer medföra en ökad administrativ börda för arbetsgivaren.

SKR avstyrker att en regel om rätt att begära flexibla arbetsformer införs och föreslår att nödvändiga ändringar istället görs i diskrimineringslagen så att krav på arbetsgivaren att genomföra aktiva åtgärder även ska omfatta arbetstagare som är lediga enligt lag om vård av närstående.

SKR tillstyrker att även dagar med ersättning på garantinivå reserveras för vardera föräldern.

SKR tillstyrker förslag om att arbetstagare som vårdat anhörig ska ha rätt att återgå till samma eller likvärdigt arbete samt att ta del av eventuella förbättringar som tillkommit.

SKR tillstyrker förslag som innebär att även arbetstagare som inte omfattas av lagen om anställningsskydd ska ha rätt att få ta del av de skäl arbetsgivaren åberopar för en uppsägning eller ett avsked.

SKR tillstyrker att bevislätnadsregel införs i lag om ledighet för vård av närstående.

SKR tillstyrker förslag om att en arbetsgivare inte får vidta repressalier mot en arbetstagare som påtalar att arbetsgivaren handlat i strid mot föräldraledighetslagen, lagen om ledighet för närståendevård eller lagen om rätt till ledighet för trängande familjeskäl.

SKR tillstyrker att genomförande av balansdirektivet görs genom komplettering av befintlig lagstiftning.

Om lagstiftaren anser det nödvändigt att införa en regel om flexibla arbetsformer:

- Tillstyrker SKR förslag till reglering av rättigheter och skyldigheter för arbetstagare och arbetsgivare förutom vad gäller arbetsgivarens skadeståndsskyldighet.

- Tillstyrker SKR förslaget om förbud mot mindre gynnsam behandling av arbetstagare som ansöker om eller nyttjar sin rätt till flexibla arbetsformer.
- Tillstyrker SKR förslag om förbud mot uppsägning av arbetstagare som tar i anspråk sin rätt till flexibla arbetsformer.

Vad gäller utredningen i övrigt vill SKR påtala att förbundet inte är enig med den beskrivning av gällande rätt som redovisas vad gäller arbetsgivarens möjlighet att påverka förläggning av föräldraledighet i händelse av att sådan ledighet skulle leda till en påtaglig störning i verksamheten. Förbundets medlemmar ansvarar för att upprätthålla flera samhällsviktiga och kritiska verksamheter. Enligt förbundets mening måste det finnas utrymme för att beakta såväl arbetsgivares, tillika verksamhetsansvarigs, intresse och skyldigheter som en förälders önskan om viss föräldraledighet.

Om förslaget i korthet

Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängvårdare samt upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU (Balansdirektivet) ska vara genomfört senast den 2 augusti 2022. Balansdirektivet föreskriver individuella rättigheter för arbetstagare i fråga om pappaledighet, föräldraledighet, ledighet för vård av anhörig samt frånvaro på grund av force majeure. Direktivet innehåller även bestämmelser om flexibla arbetsformer samt skydd för arbetstagare som utövar sina rättigheter enligt direktivet. I utredningen SOU 2020:81 görs bedömningen att flertalet av direktivets förslag redan omfattas av gällande svensk rätt. De förslag som lämnas till förändringar avser de delar där utredningen menar att aktuell lagstiftning inte omhändertar krav på skydd enligt direktivet.

Sveriges Kommuner och Regioners synpunkter på förslaget

Det är tillräckligt med en rätt till delledighet

Utredningen har kommit till slutsatsen att det för införande av balansdirektivet krävs att en regel om arbetstagares rätt att ansöka om flexibla arbetsformer av omsorgsskäl införs. Flexibla arbetsformer ska möjliggöra att kombinera ett omsorgsbehov med arbete utan att behöva gå ner i arbetstid. Som exempel på flexibla arbetsformer nämns distansarbete eller flexibel arbetstid.

SKR menar att utredningen gör en alltför extensiv tolkning av direktivet vad gäller krav på införande av flexibla arbetsformer. Förbundet anser att direktivets krav är uppfyllt i svensk lag genom arbetstagares rätt till ledighet samt skyldighet för arbetsgivaren att vidta aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen. Den förändring som behöver göras är enligt förbundet att diskrimineringslagen även ska omfatta

skyldighet för arbetsgivaren att vidta aktiva åtgärder för att den som är ledig för vård av närstående ska kunna förena förvärvsarbete med omvårdnad. Utredningens förslag innebär en överimplementering då regler som inte är nödvändiga föreslås.

Redan idag finns möjlighet för alla arbetstagare oavsett anledning att ansöka om flexibla arbetsformer och utredningens förslag innebär ingen ändring av att det är arbetsgivaren som beslutar om det ska medges. SKR konstaterar att flexibla arbetstider och andra modeller för att arbetstagare ska kunna anpassa sina arbetstider efter sitt livsmönster är vanligt förekommande på en stor del av arbetsmarknaden men mycket svårt att åstadkomma inom vissa verksamheter. Förbundet har svårt att se att införande av den föreslagna bestämmelsen innebär att möjligheten till flexibla arbetsformer ökar. Införandet skulle snarare innebära en ökad administrativ hantering för chefer och arbetsledare utan någon egentlig nytta för arbetstagaren.

Förbundet är vidare tveksam till om distansarbete kan anses vara en flexibel arbetsform. En sannolik effekt är förmodligen att ansökningar om flexibla arbetsformer kommer att öka liksom förväntan att de beviljas. Det kommer troligtvis även ske inom verksamheter där utrymmet för flexibla arbetsformer är litet såsom exempelvis omsorgsverksamhet, undervisning, service- och räddningstjänst.

SKRs förslag är att diskrimineringslagen kompletteras så krav på arbetsgivaren att genomföra aktiva åtgärder även ska omfatta arbetstagare som är lediga enligt lag om vård för närstående. Därmed uppfylls krav enligt direktivet.

SKR avstyrker utredningens förslag.

Flexibla arbetsformer för arbetstagare som är förälder eller vårdar en närstående

Utredningen föreslår att regler om flexibla arbetsformer ska införas i föräldraledighetslagen samt lag om ledighet för vård av närstående. Reglerna ska innehålla rättigheter för arbetstagare med omsorgsbehov att ansöka om flexibla arbetsformer, rätt att få återgå till det ursprungliga arbetsmönstret då tidsbegränsade flexibla arbetsformer löpt ut samt rätt att ansöka om att få återgå till ordinarie arbetsmönster i förtid vid förändrade förutsättningar. Regler ska också införas om skyldighet för arbetsgivaren att inom skälig tid besvara ansökan om flexibla arbetsformer samt att motivera beslut då ansökan inte medges eller skjuts upp. Om arbetsgivaren brister i att lämna meddelande inom skälig tid eller motivera ett beslut ska skadestånd till arbetstagaren kunna utdömas. Det föreslås även regel om arbetsgivarens skyldighet att besvara ansökan om att få återgå till ordinarie arbetsmönster i förtid.

Som tidigare påtalats delar inte SKR utredningens uppfattning att regler om flexibla arbetsformer behöver införas. Att därtill koppla ett skadeståndsansvar för arbetsgivaren om svar inte lämnas inom skälig tid eller inte motiveras vid avslag (eller

senareläggning) riskerar att leda till tvister som enbart avser den föreslagna regelns formaliakrav. Förbundet menar att detta inte står i rimlig proportion till bestämmelsen.

Skulle regel om flexibla arbetsformer ändå införas är förbundet positiv till att det tydliggjorts att det är arbetsgivaren som helt och fullt, utan krav på motivering, beslutar om detta är möjligt eller inte samt att ett sådant beslut inte kan överprövas.

SKR vill även uttrycka att det kan uppstå otydlighet kring vilken personkrets som omfattas vad gäller rätt till flexibla arbetsformer vid vård av nära anhörig. Enligt förslaget ska vårdbehovet avse en son, dotter, mor, far, make, maka eller registrerad partner till arbetstagaren eller någon som bor i samma hushåll som arbetstagaren. Förslaget är förvisso tydligt men motsvarar inte de sociala familjekonstruktioner som finns i dagens samhället. I författningskommentaren finns även tillägg som innebär att med ”bo i samma hushåll” ska avses att vara folkbokförd på samma adress. Detta är enligt förbundets uppfattning inte detsamma och blir därmed otydligt.

Om lagstiftaren anser det nödvändigt att införa flexibla arbetsformer tillstyrker SKR förslagets reglering av rättigheter och skyldigheter i alla delar utom vad avser förslag om arbetsgivarens skadeståndsansvar som förbundet avstyrker.

Även dagar med föräldrapenning på grundnivå ska vara reserverade för vardera föräldern

Utredningens förslag innebär att 90 föräldraledighetsdagar med ersättning enligt grundnivå ska vara reserverade för vardera förälder. Sådana dagar kommer då att hanteras på samma sätt som övriga föräldraledighetsdagar. SKRs bedömning är att även om förslaget endast berör ett mindre antal arbetstagare inom kommuner och regioner bidrar det till ett mer jämställt uttag av föräldraledighet. En ökad jämställdhet minskar gapet i livsinkomst mellan män och kvinnor och förväntas bidra till en jämnare fördelning av hushållsarbete eller uttag av VAB (tillfällig vård av barn).

SKR tillstyrker förslaget.

En rätt att återgå till samma eller likvärdigt arbete och åtnjuta eventuella förbättringar

Utredningen föreslår att arbetstagare som är ledig enligt lagen om närståendevård får rätt att få återgå till samma eller likvärdigt arbete efter ledigheten. Arbetstagaren ska också ha rätt att ta del av eventuella förbättringar som inträffat under ledigheten. Motsvarande regler finns redan i föräldraledighetslagen.

SKR tillstyrker förslaget.

Utvidgad skyldighet att ange skäl för uppsägningen

Enligt balansdirektivet ska *alla* arbetstagare kunna begära att arbetsgivaren uppger vilka omständigheter som åberopas som grund för en uppsägning eller ett avsked. Syftet är att arbetstagaren ska kunna bedöma om anställningen avslutats för att arbetstagaren varit föräldraledig, varit ledig för vård av närstående eller ansökt om eller haft flexibla arbetsformer. Enligt lagen om anställningsskydd (LAS) finns redan ett sådant skydd för de arbetstagare som omfattas av LAS vilket är merparten på svensk arbetsmarknad. De som inte omfattas av LAS är till exempel arbetstagare som kan anses ha så kallad företagsledande ställning, arbetstagare anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller lönebidrag för utveckling i anställning samt anställning i gymnasial lärlingsanställning. Utredningen förslår därför att bestämmelser om skyldighet för arbetsgivaren att uppge sina skäl till en uppsägning eller ett avsked ska föras in i föräldraledighetslagen respektive lag om ledighet för vård av närstående så att *alla* arbetstagare tillförsäkras rättigheter enligt direktivet.

SKR konstaterar att anställda med företagsledande ställning kan ha individuella avtal som styr uppsägning men förbundet tillstyrker förslaget så som det utformats.

En bevislätnadsregel i lagen om ledighet för närståendevård

För att direktivet ska implementeras korrekt föreslås att en bevislätnadsregel införs i lag om vård för närstående. Regeln innebär att om arbetstagaren visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har missgynnats genom att ha blivit uppsagd eller avskedad av skäl som har samband med ledighet för vård av närstående, är det arbetsgivaren som ska visa att det inte förekommit något missgynnande. Motsvarande regel finns sedan tidigare i lag om föräldraledighet. Eftersom en liknande regel redan finns har SKR inget att erinra mot att motsvarande skydd införs också i lag om vård för närstående för att direktivet ska införlivas på rätt sätt.

SKR tillstyrker förslaget.

Skydd mot repressalier

Utredningen föreslår att regler om att arbetsgivaren inte får utsätta en arbetstagare för repressalier för att han eller hon påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med föräldraledighetslagen, lagen om ledighet för närståendevård eller lagen om rätt till ledighet för trängande familjeskäl införs.

SKR tillstyrker förslaget.

Förbud mot mindre gynnsam behandling ska avse även flexibla arbetsformer

Enligt balansdirektivet ska åtgärder vidtas som förbjuder mindre gynnsam behandling av arbetstagare som ansöker om, eller nyttjar sin rätt enligt direktivet. Utredarna föreslår att nya regler med sådan innebörd för att säkerställa att skyddet också omfattar de som begär att få flexibla arbetsformer.

SKR tillstyrker förslaget om beslut fattas om att införa flexibla arbetsformer.

Skydd mot uppsägning ska avse även flexibla arbetsformer

För direktivets genomförande lämnas förslag om att föräldraledighetslagen och lag om ledighet för närståendevård ska kompletteras med regler om skydd mot uppsägning för förälder eller närstående som tar i anspråk sin rätt till flexibla arbetsformer.

SKR tillstyrker förslaget om beslut fattas om att införa flexibla arbetsformer.

Sveriges Kommuner och Regioner

Anders Knape
Ordförande

Kristdemokraterna lämnar särskilt yttrande enligt bilaga.

Styrelsen
2021-03-26

Särskilt yttrande från Kristdemokraterna

Genomförande av balansdirektivet - balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare SOU (2020:81)

Kristdemokraterna ställer sig bakom SKR:s yttrande i ovan rubricerat ärende förutom i ett avseende. I yttrandet tillstyrker SKR förslaget ”att även dagar med ersättning på garantinivå reserveras för vardera föräldern”.

Vi anser att det är föräldrarna som bäst kan avgöra hur föräldrapenningdagar ska användas och säger nej till kvotering av föräldraförsäkringen. Vi vill istället göra föräldraförsäkringen mer flexibel, bl a genom att föräldrar fritt ska kunna överlåta föräldrapenningdagar till varandra eller till andra närstående.

Kristdemokraterna anser därför att utredningens förslag om att ”föräldraledighetsdagar med ersättning enligt grundnivån reserveras för vardera föräldern” ska avstyrkas.