

Arbetsmarknadsdepartementet

103 33 Stockholm

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

(A2020/02669)

Försäkringskassan begränsar yttrandet till de delar som berör vår verksamhet.

Sammanfattning

Försäkringskassan anser att det behövs förtydligas vad som ryms inom begreppet flexibla arbetsformer enligt balansdirektivet och om det påverkar den arbetsledningsrätt som tillkommer arbetsgivaren.

Försäkringskassan menar också att begrepp som "pappadagar" och "pappaledighet" bör bytas ut mot mer könsneutrala där det är möjligt.

6.4.1 Anpassade villkor vid adoption

Försäkringskassan anser att rätt laghänvisning på sidan 125 för blivande adoptionsföräldrar ska vara 11 kapitlet 7 § SFB istället för 12 kapitlet 15 § som skrivs i texten.

6.4.2 Anpassade villkor för föräldrar med funktionsnedsättning

Försäkringskassan anser att rätt laghänvisning för förälder med funktionsnedsättning ska vara 12 kapitlet 16 § SFB i stället för 14 kapitlet 16 § som skrivs i texten.

9.3.3 Flexibla arbetsformer för arbetstagare som är föräldrar eller vårdar en närstående

Försäkringskassan anser att det behöver tilläggas att en begäran om flexibla arbetsformer kan lämnas på olika sätt. En begäran kan också komma in genom att arbetstagaren kontakter arbetstagarorganisationen och begär att organisationen initierar en förhandling i frågan om flexibla arbetsformer enligt 10 § MBL (Lag om medbestämmande i arbetslivet). I 15 § samma lag finns det också en skyldighet för arbetsgivaren att motivera ett förslag till lösning som tillgodoser arbetstagarens rättigheter enligt balansdirektivet.

På sidan 146 så används uttrycken "kommer överens" och "avtalad förändring". I balansdirektivet artikel 9 finns det dock inget som säger att ett beviljande på en begäran om flexibla arbetsformer måste ske i form av ett civillrättsligt bindande avtal. Ett beviljande kan även ske genom ett ensidigt arbetsledningsbeslut av arbetsgivaren. Skillnaden mellan avtal och arbetsledningsbeslut är att om det är ett beslut kan arbetsgivaren, oavsett om beslutet gäller tillsvidare eller är tidsbegränsat, med stöd av sin arbetsledningsrätt alltid ändra beslutet. Ändringen kan i så fall göras först efter att man iakttagit förhandlingsskyldigheten enligt MBL. Försäkringskassans anser är att

texten behöver tydligare förklara att genomförandet av balansdirektivet i svensk rätt inte påverkar den arbetsledningsrätt som tillkommer arbetsgivaren.

17.3.1 Ledighet för medföräldrar i samband med barns födelse

Under avsnittet så används begreppet "pappadagar" och "pappaledighet". Samma begrepp används även i andra delar av SOU:n. Dessa ordval riskerar att cementera en bild av att en mindre andel dagar är avsedda för pappan samt exkluderar samkönade föräldrapar och bör därför ur ett jämställdhetsperspektiv bytas ut där det är möjligt.

Försäkringskassan föreslår att man övergripande behöver använda andra begrepp som den andra föräldern eller medföräldern, då vi tror att det skulle gynna arbetet med jämställdhet i det långa loppet.

17.4 och 17.5 Tillgänglig statistik

Den statistik om deltidsarbete som efterfrågas har Försäkringskassan inte tillgång till idag och det är därmed inte säkerställt om Försäkringskassan kan lämna dessa uppgifter inom utsatt tid.

19.2 Förslaget till lag om ändring i lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård

Under 7 § Begäran om flexibla arbetsformer så används begreppet "överenskommelse". Försäkringskassan anser att begreppet "överenskommelse" inte kan användas här eftersom ett beviljande även kan ske genom ett ensidigt arbetsledningsbeslut av arbetsgivaren. Se även ovanstående synpunkt på 9.3.3 *Flexibla arbetsformer för arbetstagare som är föräldrar eller vårdar en närstående*

19.3 Förslaget till lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584)

I andra stycket 15 a § Begäran om flexibla arbetsformer på sidan 273 så anser Försäkringskassan att det behövs ett förtydligande om vad som kan anses vara flexibla arbetsformer. Här bör det även tas upp om en begäran om omplacering kan falla in under begreppet flexibla arbetsformer. En omplacering är ju i sig inte en arbetsform men en ändrad placering inom organisationen kan vara ett led i att få till flexiblare arbetsformer. Som exempel kan en omplacering vara nödvändig för att kunna få ett flexiblare arbetsschema för arbetstagaren.

18.8.1 Reserverade grundnivådagar

Försäkringskassan välkomnar förslaget om att föräldrapenning på grundnivå ska reserveras och kunna avstås till den andra föräldern så att tillämpningen blir lika oavsett vilken ersättning som ska betalas ut. Kostnaden för den mindre it-utveckling som behöver göras med anledning av förslaget bedöms rymmas inom de befintliga anslagsramarna.

Avslutande synpunkter

Om förslaget om att införa familjedagpenningen genomförs behöver en översyn göras om familjedagpenningen uppfyller kraven för balansdirektivet.

Försäkringskassan har inte några synpunkter på förslagen i övrigt.



Beslut i detta ärende har fattats av generaldirektör Nils Öberg i närvaro av avdelningschef Alexandra Wallin, avdelningschef Mikael Westberg och verksamhetsutvecklare Gun-Inger Svensson, den senare som föredragande.

Nils Öberg

Gun-Inger Svensson