



ENHET
Enheten för Velfärd, Utbildning och
Arbetsmarknadspolitik
HANDLÄGGARE
Joa Bergold

DATUM
2021-04-14

ERT DATUM
2021-04-19

DIARIENUMMER
20200375

ER REFERENS
A2020/02669

Arbetsmarknadsdepartementet
103 33 STOCKHOLM

LOs svar på remiss ang Betänkandet av Utredningen om genomförande av direktivet om balans mellan arbete och privatliv SOU 2020 nr 81

LO har givits möjlighet att yttra sig över SOU 2020:81 och vill ge följande synpunkter.

Sammanfattning

- LO delar utredningens bedömning att svensk gällande rätt i huvudsak uppfyller direktivets krav och att det i flertalet fall inte krävs några lagändringar.
- LO vill med kraft understryka utredningens slutsats att även dagar med föräldrapenning på grundnivå ska vara reserverade, med 90 dagar för respektive förälder. Det är en otvetydig konsekvens av direktivets bestämmelser.
- LO delar inte utredningens bedömning att nivån på ersättningen för de tio dagarnas ledighet vid barns födelse är tillräckligt hög för att uppfylla balansdirektivets krav. LO anser att direktivet ger att taket för ersättningen i ledighet vid barns födelse ska höjas från 7,5 till 8 prisbasbelopp.
- LO anser att det är bra att utredningen föreslår ett tydligt missgynnande och repressalieskydd för de arbetstagare som gör gällande sin rätt att begära och om arbetsgivaren medger det använda sig av flexibla arbetsformer vid omsorg av barn eller vuxna närstående.
- LO anser att balansdirektivets uttryckliga intention – att förbättra möjligheterna för arbetstagare att anpassa arbetsmönster och arbetsformer efter omsorgsbehov under vissa perioder av livet - bör framgå tydligt i den svenska lagstiftningens kontext. Rätten att begära flexibla arbetsformer skulle till exempel tydliggöras i informationsmaterial från Försäkringskassan eller i informationsmaterial om aktiva åtgärder (DL kap 3) om vad

POSTADRESS 105 53 Stockholm
BESÖKSADRESS Barnhusgatan 18
TELEFON 08-796 25 00 TELEFAX 08-24 52 28
E-POST mailbox@lo.se HEMSIDA WWW.LO.SE
ORGANISATIONSNUMMER 802001-9769
BANKGIRO 368-4834 PLUSGIRO 8 50-8

Landsorganisationen i Sverige

arbetsgivaren ska beakta för att underlätta kombinationen av arbete och familj.

- Utredningen föreslår att det ska införas nya bestämmelser i föräldraledighetslagen och lagen om vård av närstående om en utvidgad skyldighet att ange skäl för uppsägning för personer som inte omfattas av LAS. LO noterar att det är en begränsad grupp som inte omfattas och vill dessutom ställa frågan om de som inte omfattas av LAS kan anses bli uppsagda eller om det är ett annat typ av kontraktsbrott som skett.
- LO har inget att erinra mot att DO ges en subsidiär talerätt i tvister rörande missgynnande enligt lagen om ledighet för närståendevård och lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl samt i föräldraledighetslagen och lagen om ledighet vid närståendevård rörande tvister med anledning av de nya bestämmelserna om flexibla arbetsformer.

Övergripande

LO delar utredningens bedömning att svensk gällande rätt i huvudsak uppfyller direktivets krav och att det i flertalet fall inte krävs några lagändringar.

Nedan lyfter LO de synpunkter där vi särskilt vill betona utredningens slutsatser eller där vi kommer till en annan slutsats.

Reserverade dagar på grundnivå

LO vill med kraft understryka utredningens slutsats att även dagar med föräldrapenning på grundnivå ska vara reserverade. Det är en otvetydig konsekvens av direktivets bestämmelser.

Utredningen om en modern föräldraförsäkring presenterade samma förslag 2017, som alla tre fackliga centralorganisationer ställde sig bakom. Att det grundnivådagarna inte tidigare reserverats samtidigt som föräldrapenning på sjukpenningnivå tycks ha varit en lapsus från lagstiftarens sida och inte ett medvetet val. Målet om en mer jämställt fördelad föräldraförsäkring är särskilt viktigt för kvinnor som står långt från arbetsmarknaden. Förslaget röstades dock ned i riksdagen 2018. Framförallt motsatte sig partier som tidigare lyft behovet av att förkorta föräldraledigheterna bland exempelvis anhöriginvandrare, men i detta fall inte ville inskränka föräldrars valfrihet. LO menar att utredningens slutsats innebär att även 90 grundnivådagar måste reserveras för respektive förälder.

Ersättningstaket i den tillfälliga föräldrapenningen, de tio lediga dagarna vid barns födelse

LO delar inte utredningens bedömning att nivån på ersättningen för de tio dagarnas ledighet vid barns födelse är tillräckligt hög för att uppfylla balansdirektivets krav.

Direktivet föreskriver att ”medlemsstaterna bör [...] för minimiperioden av pappaledighet, fastställa en betalning eller ersättning som åtminstone motsvara den nationella sjukpenningen.” Dessutom bör medlemsstaterna ”uppmuntras att [...] föreskriva samma betalning eller ersättning för pappaledighet som för mammaledighet”. (Artikel 30).

LOs slutsats är att ett minimigenomförande av direktivet skulle innebära att taket i ersättningen för de tio lediga dagarna vid barns födelse höjs från nuvarande 7,5 prisbasbelopp till 8 prisbasbelopp för att motsvara ersättningen i sjukpenningen. Det mer vittgående alternativet, som också omnämns i direktivet, skulle vara att beräkna ersättningen för dessa dagar på samma sätt som för mammaledighet (sju veckor före och efter förlossning) som oftast ersätts med föräldrapenning, dvs ett tak på 10 prisbasbelopp.

LO anser att direktivet ger att taket för ersättningen i ledighet vid barns födelse ska höjas från 7,5 till 8 prisbasbelopp.

Flexibla arbetsformer

LO anser att det är bra att utredningen föreslår ett tydligt missgynnande och repressalieskydd för de arbetstagare som gör gällande sin rätt att begära och om arbetsgivaren medger det använda sig av flexibla arbetsformer vid omsorg av barn eller vuxna närstående. Det är av stor vikt att det finns ett fullgott skydd vid dessa situationer.

Utredningen har inte i lagstiftningen förtydligat arbetstagares rätt att begära flexibla arbetsformer, med motiveringen att det inte finns något förbud mot att ställa frågan. LO har förståelse för den inställningen. Däremot anser LO direktivets uttryckliga intention – att förbättra möjligheterna för arbetstagare att anpassa arbetsmönster och arbetsformer efter omsorgsbehov under vissa perioder av livet - bör framgå tydligt i den svenska lagstiftningens kontext. Rätten att begära flexibla arbetsformer skulle till exempel tydliggöras i informationsmaterial från Försäkringskassan eller i informationsmaterial om aktiva åtgärder (DL kap 3) om vad arbetsgivaren ska beakta för att underlätta kombinationen av arbete och familj.

Frågan är viktig för de grupper av föräldrar som i dag inte har möjlighet att spara föräldrapenningdagar eller som inte arbetar heltid, och på så vis inte kan använda sig av rätten att förlägga kortare föräldraledigheter på ett sådant sätt att vardagen går ihop. Även om direktivet endast ger en rätt att begära och inte att få flexibla arbetsformer är det relevant att informera föräldrar om möjligheten (och lagstiftarens intention) och på så vis skapa ett tryck för ökade möjligheter.

Utvidgad skyldighet att ange skäl för uppsägningen

Utredningen föreslår att det ska införas nya bestämmelser i föräldraledighetslagen och lagen om vård av närstående om en utvidgad skyldighet att ange skäl för uppsägning för personer som inte omfattas av LAS. LO noterar att det är en begränsad grupp som inte omfattas och vill dessutom ställa frågan om de som inte omfattas av LAS kan anses bli uppsagda eller om det är ett annat typ av kontraktsbrott som skett.

Utökad talerätt för DO

LO har inget att erinra mot att DO ges en subsidiär talerätt i tvister rörande missgynnande enligt lagen om ledighet för närståendevård och lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl samt i föräldraledighetslagen och lagen om ledighet vid närståendevård rörande tvister med anledning av de nya bestämmelserna om flexibla arbetsformer.

Med vänlig hälsning
Landsorganisationen i Sverige

Susanna Gideonsson

Joa Bergold
Handläggare