



**SVENSKT NÄRINGS LIV**

Arbetsmarknadsdepartementet

Vår referens/dnr:

2020/227/EKH

Catharina.nordlander@regeringskansliet.se  
a.remissvar@regeringskansliet.se

Er referens/dnr:

A2020/02669

2021-04-09

## Remissvar

### Utredningen om genomförande av direktivet om balans mellan arbete och privatliv, SOU 2020:81

Svenskt Näringsliv har beretts möjlighet att yttra sig över utredningen om genomförande av direktivet om balans mellan arbete och privatliv, SOU 2020:81.

#### **Sammanfattning**

Avseende flertalet av balansdirektivets bestämmelser delar Svenskt Näringsliv utredningens bedömning att de täcks av gällande rätt. De förslag som utredningen lägger är med ett undantag anpassningar som följer av direktivets krav på reglering.

Svenskt Näringsliv avstyrker utredningens förslag att ersättning på grundnivå i föräldraförsäkringen ska reserveras med 90 dagar per förälder och förordar istället utredningens alternativa bedömning innebärande att ingen ändring av nuvarande regelverk krävs och att direktivets krav täcks av gällande rätt.

I övriga delar tillstyrker Svenskt Näringsliv utredningens förslag men vill framhålla att utformningen innebär viss ökad administrativ regelbörda och ytterligare regelverk att beakta och hantera för företagen, mot vilket Svenskt Näringsliv ställer sig kritisk.

#### **Synpunkter på utredningen**

##### **Allmänt**

Svenskt Näringsliv konstaterar att Sverige är ett av de länder som har den mest utvecklade lagstiftningen för att underlätta individers möjligheter att förena föräldraskap och vård av anhöriga med arbetslivet. I kollektivavtal har dessutom arbetsmarknadens parter träffat ytterligare överenskommelser med samma syfte.

**Svenskt Näringsliv Confederation of Swedish Enterprise**

Postadress/Address: SE-114 82 Stockholm Besök/Visitors: Storgatan 19 Telefon/Phone: +46 (0)8 553 430 00  
www.svensktnaringsliv.se Org. Nr: 802000-1858

Såväl ledighetsregler som ersättningsregler är i Sverige betydligt mer generösa än vad som gäller enligt direktivet. Även skydd för arbetstagare som är tjänstlediga är sedan länge väl utvecklat. Den höga förvärvsfrekvens som kvinnor och män har i Sverige är ett tydligt uttryck för effekterna av ett långvarigt arbete med att underlätta möjligheterna att förena arbete och familjeliv.

### **Utredningens förslag**

Utredningen har identifierat de områden där direktivets utformning gör det nödvändigt att föreslå lagändringar för direktivets genomförande. Svenskt Näringsliv delar utredningens bedömning av att de delar i direktivet där förslag inte lämnas täcks redan av gällande rätt.

Svenskt Näringsliv avstyrker förslaget om att ersättning på grundnivå i föräldraförsäkringen ska reserveras med 90 dagar per förälder, och förordar istället utredningens alternativa bedömning innebärande att ingen ändring krävs av nuvarande regelverk och att direktivet i denna del täcks av gällande rätt.

Direktivet omfattar arbetstagare. Av den statistik som presenteras i utredningen bedöms omkring 80 000 personer erhålla ersättning på grundnivå. Av dessa uppskattas 90 procent har ersättningen på grundnivå som bosättningsbaserad förmån. De övriga ca 8 000 personer, motsvarande 10 procent av gruppen, har en låg sjukpenninggrundande inkomst (SGI) och skulle kunna kvalificera för arbetsbaserade förmåner och betraktas som arbetstagare. Dessa torde dock ha en svag anknytning till arbetsmarknaden, då de inte kvalificerat sig för en SGI som berättigar föräldrapenning på sjukpenningnivå, då deras årliga inkomst understiger 24 procent av prisbasbeloppet (11 424 kronor). Det är således en liten andel av de som erhåller ersättning på grundnivå som kan betraktas som arbetstagare och omfattas av direktivet. Svenskt Näringsliv bedömer också att det är högst tveksamt att en reservering för denna grupp skulle påverka jämställdhetens utveckling i Sverige.

Svenskt Näringsliv tillstyrker förslaget om rätten att begära flexibelt arbetsmönster. Regleringen innebär inte en rätt för arbetstagare att få igenom sin begäran, då det är arbetsgivaren avgör om begäran kan beviljas. Möjlighet att prata med sin arbetsgivare om arbetsmönster finns redan informellt för samtliga arbetstagare. Det som nu sker är att en grupp arbetstagare föreslås få denna rätt formaliserad. Den föreslagna regleringen innebär dock inte att andra gruppers informella rätt försvagas eller att grupper ska rangordnas vid prioritering på en arbetsplats. Det är viktigt att detta tydliggörs på ett adekvat sätt i förarbeten.

Förslaget om rättighet för en arbetstagare som varit tjänstledig för närståendevård att återgå till samma eller likvärdigt arbete samt ta del av eventuella förbättringar i arbetsförhållandena som inträffat under ledigheten, har en utformning som på ett korrekt sätt genomför direktivet. Detsamma gäller förslaget avseende arbetstagare som är förälder eller vårdar anhörig och inte omfattas av LAS och som anser att de har blivit uppsagda av skäl som har samband med föräldraledighet, ledighet för närståendevård eller begäran om flexibla arbetsformer, vilket ger arbetstagaren rätt att begära information om vilka omständigheter som ligger till grund för uppsägningen.

Den bevislätnadsregel som föreslås om ledighet för närståendevård, innebärande att om en arbetstagare visar omständigheter som ger anledning att anta att hon eller han har missgynnats genom att bli uppsagd eller avskedad av skäl som har samband med ledighet för närståendevård, lägger ansvaret på arbetsgivaren att visa att det inte förekommit sådant

missgynnande. Även denna regel har en utformning som på ett korrekt sätt genomför direktivet, men Svenskt Näringsliv vill framhålla att utformningen kan komma att innebära ökad administrativ börda för företagen och riskerar att leda till ökat antal tvister.

Reglerna om skydd mot repressalier som föreslås införs i föräldraledighetslagen, lagen om ledighet för närståendevård samt lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl innebärande att en arbetsgivare inte får utsätta en arbetstagare för repressalier för att ha påtalat att arbetsgivare handlat i strid med någon av dessa lagar, följer av direktivet.

Svenskt Näringsliv konstaterar avslutningsvis att man i den utvärdering som ska göras av direktivet och som ska rapporteras till Kommissionen senast i augusti 2027 inte kommer att kunna avgöra vilka utfallseffekter som beror på direktivet och vilka effekter som vilar på tidigare nationell lagstiftning, avtal eller beslut som fattas i dialog mellan arbetsgivare och anställda. Det finns uppenbar risk att direktivets effekter kan komma att överskattas i analys av utvärdering från länder som har utvecklade arbetsmarknadsmodeller.

SVENSKT NÄRINGSLIV



Mattias Dahl

Vice VD



