

2021-04-13

Arbetsmarknadsdepartementet

Åsa Forsell
070-2233229
asa.forsell@tco.se

TCO:s remissvar avseende betänkandet Genomförande av balansdirektivet – balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare, SOU 2020:81

TCO har beretts tillfälle att komma med synpunkter på rubricerade betänkande. Nedan återfinns TCO:s synpunkter på utredningens förslag och bedömningar efter några inledande kommentarer.

Inledande kommentarer

Att det finns balans mellan arbete och privatliv är viktigt för medlemmarna i TCO-förbunden. Åtgärder som syftar till att skapa balans mellan arbete och privatliv kan bidra till ökad jämställdhet genom att det samtidigt främjar kvinnors deltagande på arbetsmarknaden. För fortfarande idag ser vi i offentlig statistik och i våra egna undersökningar bland tjänstemännen att kvinnor i högre grad än män anpassar sitt arbetsliv för att få ihop livspusslet med arbete och föräldraansvar och andra åtaganden. Frånvaro av balans i arbetslivet för med sig ohälsa och sjukfrånvaro med olika former av stressrelaterade besvär. Ökningen av stressrelaterade besvär är en utveckling som TCO ser allvarligt på och något som vi som samhälle behöver komma till rätta med.

Arbetsgivarna har en viktig roll och behöver arbeta systematiskt för att uppnå ett föräldravänligt arbetsliv och ett arbetsliv som tar hänsyn till arbetstagare som vårdar svårt sjuka anhöriga. Många gånger kan mindre anpassningar i arbetssituationen, temporärt eller permanent, göra att en arbetstagare kan fortsätta arbeta heltid, eller stanna kvar i arbetslivet trots ett stort omsorgsansvar för barn eller anhöriga. Det krävs då att det finns en viss grad av inflytande över arbetstidens förläggning, vilket i sin tur ställer krav på en flexibilitet från arbetsgivarens sida.

TCO-förbundens medlemmar vittnar om att denna vilja till flexibilitet ofta saknas hos arbetsgivaren, vilket får till följd att det är svårt för den enskilde att kombinera arbete och privatliv. TCO och TCO-förbunden är positiva till att balansdirektivet syftar till att bland annat möjliggöra ett ökat inflytande över arbetstidens förläggning.

Möjligheten till flexibla arbetsformer kan för många föräldrar och anhörigvårdare vara en central pusselbit för att kunna förena arbete och privatliv på ett i längden hållbart sätt. Balansdirektivet och utredningens förslag kring dess genomförande i Sverige är steg i rätt riktning, även om fler åtgärder behövs för att uppnå balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare. TCO anser att utredningen hade kunnat föreslå tydligare rättigheter för arbetstagarna och mer långtgående skyldigheter för arbetsgivarna vad gäller flexibla arbetsformer. TCO förespråkar också att reglerna om flexibla arbetsformer ska göras semidispositiva.

Även dagar med föräldrapenning på grundnivå ska vara reserverade

TCO tillstyrker att dagar med föräldrapenning på grundnivå vara reserverade till förmån för den ena föräldern, dvs att 90 dagar inte ska kunna överlåtas till den andra föräldern. Det finns inga motiv till att regelverket ska se annorlunda ut på den punkten för de som har en inkomst och de som inte har det, som studerande och nyanlända. Det här förslaget skapar förutsättningar för både ökad ekonomisk jämställdhet och snabbare etablering på arbetsmarknaden för nyanlända kvinnor.

Flexibla arbetsformer

Med utgångspunkt i den svenska arbetsmarknadsmodellen och den roll som arbetsmarknadens parter har för ett flexibelt arbetsliv samt direktivets möjlighet att genom kollektivavtal införliva bestämmelserna så länge minimikravet respekteras, gör TCO gällande att reglerna om flexibla arbetsformer bör vara semidispositiva och möjliga att avvika från genom centrala kollektivavtal.

Att avvika från lagen på det sättet skulle göra det möjligt för de parter på arbetsmarknaden som så önskar att komma överens om tydliga och för branschens förutsättningar anpassade regler. Parterna har en närvaro på arbetsplatserna och en kunskap om verksamheten, vilket är mycket betydelsefullt för bedömningen av möjligheten till flexibla arbetsformer. Sådana möjligheter kan se väldigt annorlunda ut inom olika branscher. Det är visserligen helt korrekt, såsom utredningen konstaterar, att det går att teckna kollektivavtal som är förmånligare för arbetstagaren än direktivet men TCO befarar att en lagreglering i enlighet med förslaget i realiteten kommer att fungera som ett tak eftersom förslaget inte ger några incitament för arbetsgivaren att ingå kollektivavtal om något mer. Slutligen kan noteras att en semidispositiv lagregel behöver formuleras så att direktivets miniminivå ytterst alltid kan garanteras den enskilde.

TCO anser därutöver att utredningen hade kunnat föreslå tydligare rättigheter för arbetstagarna och mer långtgående skyldigheter för arbetsgivarna vad gäller flexibla arbetsformer som alltså gäller när parterna inte har använt möjligheten att teckna centrala kollektivavtal som omfattar flexibla arbetsformer.

TCO anser att en begäran om flexibla arbetsformer bör medges om det inte medför en påtaglig störning i arbetsgivarens verksamhet, på liknande sätt som vid önskemål om förkortad arbetstid (jfr 14 § 2 stycket föräldraledighetslagen). Enligt TCO-förbunds erfarenheter förekommer det att arbetsgivare slentrianmässigt säger nej till arbetstagares önskemål om olika former av flexibla arbetsformer, till exempel distansarbete, trots att det i praktiken skulle vara möjligt att genomföra åtminstone i viss utsträckning. Inte minst har det senaste årets coronapandemi och rekommendationer att arbeta hemifrån visat att det i väldigt många verksamheter är möjligt att arbeta på distans.

TCO anser vidare att arbetsgivare ska ha en skyldighet att lämna en skriftlig motivering om begäran om flexibla arbetsformer avslås eller senareläggs. I sin motivering ska arbetsgivaren också tydligt ange på vilket sätt verksamhetens behov inte möjliggör att begäran beviljas. Utgångspunkten ska vara att så långt som möjligt beakta arbetstagarens möjligheter att förena arbete med privatliv. Vår bedömning är att om krav på skriftlighet och motivering ställs kommer det att förhindra eller åtminstone försvåra för arbetsgivare att slentrianmässigt neka till en begäran om flexibla arbetsformer. Med utredningens förslag att arbetstagare med barn under åtta år och arbetstagare som vårdar svårt sjuk anhörig ska kunna begära flexibla arbetsformer och få svar från arbetsgivaren inom skäligen tid, ser TCO en risk att arbetsgivare utan närmare överväganden kommer att avslå en begäran om flexibla arbetsformer, och att den nya regleringen därmed inte kommer leda till någon förändring i praktiken. Ett krav om skriftlighet leder sannolikt till att arbetsgivare gör ett mer noggrant övervägande i varje enskilt fall.

TCO anser även att rätten att återgå till det ursprungliga arbetsmönstret bör gälla även när de flexibla arbetsformerna ska gälla på obestämd tid, även om direktivet bara föreskriver en sådan rättighet när de flexibla arbetsformerna ska pågå under en bestämd tid. Såsom utredningen konstaterar kan det framstå som naturligt att motsvarande bör gälla när de flexibla arbetsformerna ska pågå på obestämd tid. TCO ser inget motiv till att göra skillnad på dessa olika situationer.

Utökade rättigheter i lagen om ledighet för närståendevård

TCO tillstyrker utredningens förslag införa bestämmelser i lagen om ledighet för närståendevård som säger att arbetstagare som varit lediga för närståendevård ska ha rätt att återgå till samma eller ett likvärdigt arbete samt att de även har rätt att ta del av de eventuella förbättringar i arbetsförhållanden som har inträffat under ledigheten.

Utvidgad skyldighet att ange skäl för uppsägningen

TCO tillstyrker utredningens förslag att införa nya bestämmelser i föräldraledighetslagen och lagen om ledighet för närståendevård som ger arbetsgivare en utvidgad skyldighet att uppge skäl för uppsägningen om en arbetstagare (som inte omfattas av lagen om anställningsskydd) begär det och gör gällande att han eller hon har blivit uppsagd av skäl som har samband med föräldraledighet, ledighet för närståendevård eller begäran om flexibla arbetsformer.

En bevislätnadsregel i lagen om ledighet för närståendevård

TCO tillstyrker utredningens förslag att om införa en bestämmelse i lagen om ledighet för närståendevård som säger att om en arbetstagare 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 närståendevård, är det arbetsgivaren som ska visa att det inte har förekommit något sådant missgynnande.

Skydd mot repressalier

TCO tillstyrker utredningens förslag att införa repressalieförbud i föräldraledighetslagen, lagen om ledighet för närståendevård och lagen om rätt till ledighet av trängande familjescäl, som tydliggör att en arbetsgivare inte får utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att han eller hon har anmält eller påtalat att arbetsgivaren har handlat i strid med någon av dessa lagar.

Utökad talerätt för DO

TCO tillstyrker utredningens förslag.

Information

Utredningen bedömer att det inte behövs några särskilda informationsinsatser för att säkerställa att arbetsgivare och arbetstagare känner till de nya bestämmelserna. Det är dock vår erfarenhet att kunskapen ute på arbetsplatserna långt ifrån är tillräcklig gällande nuvarande regelverk kring tex missgynnande som har samband med föräldraledighet. Bristerna finns både hos arbetstagare och deras chefer/arbetsgivare. TCO:s bedömning är att

mer kan och bör göras för att nå både arbetsgivare och arbetstagare med information kring vilka rättigheter och skyldigheter som gäller både idag och framöver. Försäkringskassan har en naturlig kanal att nå föräldrar då det är dit de vänder sig när de begär ersättning från föräldraförsäkringen och har frågor kring andra socialförsäkringsförmåner som är relaterade till föräldraskap. Diskrimineringsombudsmannen borde kunna samarbeta med Försäkringskassan för att säkerställa att relevant information når alla föräldrar.

Uppföljning av direktivet

Utredningen har gått igenom vilken statistik som skulle behövas för att göra en ordentlig uppföljning av EU-direktivet och även jämfört det med tillgänglig statistik. Jämförelsen visar att all önskad statistik inte finns även när internationella statistikällor inkluderas. Utredningen gör ändå bedömningen att det är fullt möjligt att senast 2027 leverera den statistik som genomförandet av balansdirektivet till kommissionen som krävs.

Den svenska arbetsmarknadsstatistiken håller på att göras om. Givetvis finns även risk att en del av de uppgifter som finns idag inte kommer att finnas framöver. I synnerhet blir osäkerheten stor kring innehållet i den statistik som inte produceras i Sverige.

TCO tycker att Statistiska centralbyrån (SCB) borde få i uppdrag att, tillsammans med Försäkringskassan och eventuellt andra myndigheter som till exempel Arbetsmiljöverket, göra en mer noggrann utredning om vilken statistik som behöver finnas tillgänglig på nationell nivå för att det ska vara möjligt att följa upp direktivet och helst också dess effekter. Detta bör ske så snart som möjligt med förhoppning om att en första sammanställning kan ske med data från 2021, dvs innan EU-direktivet ska vara införlivat i svensk lag.

Skydd av sjukpenninggrundande inkomst

De ledigheter arbetstagare har rätt till enligt lag och samtidigt får ersättning för enligt socialförsäkringsbalken är också tid då den sjukpenninggrundande inkomsten är skyddad. Dock verkar det inte gälla vid ledighet en arbetstagare har rätt till i samband med att han eller hon erhåller omvårdnadsbidrag enligt socialförsäkringsbalken. Detta kan i sådant fall leda till stora ekonomiska bortfall för en arbetstagare som har förkortat sin arbetstid i samband med omvårdnadsbidrag om föräldern blir heltidssjukskriven eller ska vara föräldraledig på heltid med ett annat barn. Det bör ligga i linje med direktivets syfte att skydda en sådan arbetstagares sjukpenninggrundande inkomst från sänkning, varför TCO anser att denna fråga behöver analyseras närmare. Föräldrar som får omvårdnadsbidrag för sina barn och behöver minska sin arbetstid för

att ge barnet omsorg bör få sin inkomst skyddad i samma utsträckning som föräldrar som får tillfällig föräldrapenning vid vård av barn och arbetstagare som uppbär närståendepenning och har förkortat sin arbetstid på grund av det.

Therese Svanström

Åsa Forsell

Ordförande

Utredare