

Till  
Tjänstemännens Centralorganisation

Remiss

Datum  
2021-04-07

Vår referens  
Lisa Melin

## Remissyttrande över SOU 2020:81

# Genomförande av balansdirektivet – balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare

### Bakgrund

Balansdirektivet<sup>1</sup> är en revidering av föräldraledighetsdirektivet, vilket ska upphöra att gälla samtidigt som balansdirektivet ska vara genomfört. En nyhet i förhållande till föräldraledighetsdirektivet är att balansdirektivet också gäller anhörigvårdare. Direktivet fastställer minimikrav som syftar till att uppnå jämställdhet mellan könen i fråga om möjligheter på arbetsmarknaden och behandling i arbetslivet genom att göra det lättare för arbetstagare som är föräldrar eller anhörigvårdare att förena arbete och familjeliv. Syftet är också att kvinnor och män med omsorgsansvar ska ges större möjlighet att stanna kvar i arbetslivet.

Balansdirektivet föreskriver individuella rättigheter för arbetstagare i fråga om pappaledighet, föräldraledighet, ledighet för vård av anhörig och frånvaro på grund av force majeure. Vad gäller rättigheter kopplade till att vara ledig gör utredningen bedömningen att svensk lagstiftning redan uppfyller direktivets krav. Direktivet föreskriver också en rätt för arbetstagare som är föräldrar eller anhörigvårdare att begära flexibla arbetsformer, att inom skälig tid få ett svar och att vid avslag få ett motiverat beslut. Flexibla arbetsformer definieras som en möjlighet för arbetstagare att anpassa sitt arbetsmönster, t.ex. genom distansarbete, flexibla arbetstider eller deltidsarbete. Direktivet innehåller ett antal skyddsbestämmelser för arbetstagare

---

<sup>1</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU.

som utövar sina rättigheter enligt direktivet. Arbetstagare ska bl.a. skyddas mot uppsägning och mindre gynnsam behandling på grund av att de tar sina rättigheter i anspråk. En arbetsgivare ska inte heller få utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att han eller hon har anmält eller påtalat att arbetsgivaren har handlat i strid med direktivet.

För flertalet av balansdirektivets bestämmelser gör utredningen bedömningen att gällande rätt uppfyller direktivets krav och att det därför inte behövs några lagändringar. De lagändringar som utredningen föreslår kommenteras nedan.

## **Övergripande kommentarer**

Jämställdhet och balans i arbetslivet är två mycket viktiga frågor för Unionens medlemmar. Balans mellan arbete och privatliv kan bidra till ökad jämställdhet genom att främja kvinnors deltagande på arbetsmarknaden. Unionen anser att det är viktigt att arbetsgivarna arbetar systematiskt för att uppnå ett föräldravänligt arbetsliv, och likaså ett arbetsliv som tar hänsyn till personer 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. Många medlemmar upplever att denna vilja till flexibilitet saknas hos arbetsgivaren, vilket får till följd att det är svårt för den enskilde att kombinera arbete och privatliv. Frånvaron av balans i arbetslivet har på senare år lett till en ökning av antalet sjukskrivna med olika former av stressrelaterade besvär, vilket är en utveckling som Unionen ser allvarligt på och vill komma till rätta med. Unionen är således positiv 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 väldigt viktig pusselbit för att kunna förena arbete och privatliv på ett i längden hållbart sätt.

Utredningens förslag är ett steg i rätt riktning, även om Unionen anser att fler åtgärder behövs för att uppnå balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare. Unionen anser att utredningen hade kunnat föreslå tydligare rättigheter för arbetstagarna och mer långtgående skyldigheter för arbetsgivarna vad gäller flexibla arbetsformer. Unionen förespråkar också att reglerna om flexibla arbetsformer ska göras semidispositiva.

## Synpunkter på utredningens förslag

### Även dagar med föräldrapenning på grundnivå ska vara reserverade

En nyhet i balansdirektivet är att den ledighet som inte får överlåtas ska vara förenad med en rätt till betalning. Unionen tillstyrker utredningens förslag att även dagar med föräldrapenning på grundnivå ska vara reserverade och inte kunna överlåtas mellan föräldrarna.

### Flexibla arbetsformer

Balansdirektivet är ett minimidirektiv och det är möjligt för medlemsstaterna att gå längre i implementeringen än vad direktivet föreskriver. Utredningen väljer dock att i denna del enbart föreslå de lagförändringar som är nödvändiga för att efterleva direktivet.

Precis som utredningen konstaterar beror konsekvenserna av förslaget om flexibla arbetsformer på om arbetsgivaren säger ja till en begäran eller inte. Idag förekommer det att arbetsgivare slentrianmässigt säger nej till arbetstagares önskemål om olika former av flexibla arbetsformer, t.ex. distansarbete, trots att det i praktiken skulle vara möjligt att genomföra i viss utsträckning. Inte minst det senaste året har visat att det i många verksamheter har varit möjligt att arbeta på distans. Med utredningens förslag ser Unionen en risk för 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. Unionen anser därför att arbetsgivaren ska lämna en skriftlig motivering om begäran avslås eller den begärda förändringen senareläggs. Kravet på skriftlighet kan förväntas leda till att arbetsgivare gör ett mer noggrant övervägande i varje enskilt fall. Unionen föreslår därutöver i första hand 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). Unionen föreslår i andra hand att det i vart fall ska ställas krav på arbetsgivaren att i sin motivering tydligt ange varför begäran avslås och 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. Om ett krav på skriftlighet och en väl avvägd motivering ställs kommer det att förhindra eller i vart fall försvåra för arbetsgivare att slentrianmässigt neka till en begäran om flexibla arbetsformer.

Unionen anser 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. Unionen ser ingen anledning att göra skillnad på dessa olika situationer.

Unionen avstyrker förslaget att reglerna om flexibla arbetsformer ska vara tvingande och anser istället att de bör vara semidispositiva på så sätt att det ska vara möjligt att avvika från dem genom centrala kollektivavtal. Utredningen konstaterar att det är ett område som kan lämpa sig för en sådan reglering, men kommer ändå fram till att reglerna ska vara tvingande. Unionen delar inte utredningens slutsats att den flexibilitet som semidispositivitet skulle kunna innebära för arbetsmarknadens parter är mycket begränsad. Tvärtom anser Unionen att en möjlighet att avvika genom centrala avtal 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 väldigt betydelsefullt när det kommer till att göra bedömningar av möjligheten till flexibla arbetsformer. Möjligheten till flexibla arbetsformer ser naturligtvis väldigt olika ut inom olika branscher på arbetsmarknaden. Utredningen skriver att det är möjligt att teckna kollektivavtal som är förmånligare för arbetstagaren. I realiteten kommer dock lagregleringen att fungera som ett slags tak eftersom arbetsgivarsidan inte vill ha en s.k. dubbelreglering.

Lagstiftaren bör se semidispositivitet som en möjlighet att flytta fram positionerna i arbetet för ett arbetsliv med mer balans mellan arbete och privatliv. Om parterna ingår centrala avtal kommer det att öka engagemanget och ansvarstagandet för frågorna. Semidispositivitet skulle alltså enligt Unionens åsikt inte innebära att kraven sänks utan det skulle istället ge parterna på arbetsmarknaden en möjlighet att integrera frågorna i befintliga strukturer och arbetssätt.

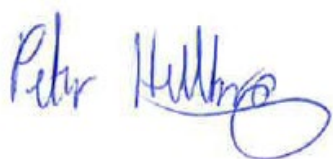
### **Utökade rättigheter i lagen om ledighet för närståendevård, utvidgad skyldighet att ange skäl för uppsägningen, en bevislätnadsregel i lagen om ledighet för närståendevård, skydd mot repressalier och utökad talerätt för DO**

Unionen tillstyrker utredningens förslag i dessa delar.

### **Ett enhetligt SGI-skydd**

Avslutningsvis har Unionen följande synpunkt. De ledigheter arbetstagarna har rätt till enligt lag och samtidigt får ersättning för enligt socialförsäkringsbalken är också tid då den sjukpenninggrundande inkomsten är skyddad, förutom vid den ledighet en arbetstagare har rätt till enligt föräldraledighetslagen när en arbetstagare uppbär omvårdnadsbidrag enligt socialförsäkringsbalken. Under den ledigheten är

arbetstagarens sjukpenninggrundande inkomst varken vilande eller skyddad från sänkning. De ekonomiska konsekvenserna för en arbetstagare som har förkortat sin arbetstid och har omvårdnadsbidrag men framgent kan bli heltidssjukskriven eller i behov av hel föräldrapenning för ett annat barn kan bli stora i detta hänseende. Det bör ligga i linje med direktivets syfte att skydda en sådan arbetstagares sjukpenninggrundande inkomst från sänkning, denna situation är lika skyddsvärd som för exempelvis en arbetstagare som uppbär närståendepenning och har förkortat sin arbetstid på grund av det.



Peter Hellberg, 1:e vice ordförande, Unionen