



Saco
Box 2206
103 15 Stockholm
Remissavisering R 100.20

2021-03-30

YTTRANDE: GENOMFÖRANDE AV BALANSDIREKTIVET – BALANS MELLAN ARBETE OCH PRIVATLIV FÖR FÖRÄLDRAR OCH ANHÖRIGVÅRDARE, SOU 2020:81

DIK är fackförbundet för alla som arbetar eller studerar inom kultur, kommunikation eller kreativ sektor. DIK är en del av Saco och organiserar cirka 20 000 medlemmar inom arbetsmarknadens alla sektorer.

Sammanfattning

DIK välkomnar direktivet om balans mellan arbete och privatliv och ställer sig bakom de förslag utredningen lämnar för att anpassa direktivet till svensk rätt.

DIK välkomnar möjligheten att begära flexibla arbetsformer av omsorgsskäl, det vill säga att anpassa arbetsmönstret genom exempelvis distansarbete eller flexibla arbetstider. Det kan bidra till att fler fortsätter arbeta fulltid i stället för att gå ned i tid för att ta hand om barn eller vårda anhöriga, vilket kan öka jämställdheten och arbetskraftsdeltagandet. DIK anser dock att regeringen bör överväga att gå längre och införa en rätt till flexibelt arbete, om arbetet så tillåter. Möjligheten att arbeta på distans finns förstås inte i alla yrken, men det kan ändå gå att hitta andra sätt att möta arbetstagarens önskemål exempelvis genom förändringar i arbetstiden.

För att förslaget ska få genomslag är det avgörande med informationsinsatser om möjligheten att begära flexibla arbetsformer. När allt fler arbetar flexibelt blir det också viktigt att säkerställa en bra arbetsmiljö. Exempelvis behövs tydliga ramar och löpande dialog för att motverka att arbetet blir gränslöst.

Eftersom balansdirektivet är ett så kallat minimidirektiv finns det inget som hindrar medlemsländerna från att gå längre än vad direktivet föreskriver. Därför anser DIK att regeringen borde ta tillfället i akt att ta fler steg för att öka jämställdheten inom föräldraförsäkringen och anhörigvården. Bland annat vill DIK att en tredjedel av ersättningsdagarna i föräldraförsäkringen reserveras åt vardera föräldern. Det skulle bidra till att bättre nå målen med balansdirektivet som bland annat är att öka kvinnors arbetskraftsdeltagande och mäns uttag av familjerelaterad ledighet.

3.6 Inga avvikelser genom kollektivavtal

DIK delar bedömningen att det inte ska vara möjligt att avvika från de bestämmelser som föreslås för att genomföra balansdirektivet genom enskilda avtal eller kollektivavtal. Det är viktigt att bestämmelserna gäller alla och att de grundläggande minimikraven inte går att avtala bort. Däremot kommer det förstås vara fullt möjligt att avtala om ytterligare rättigheter som är mer förmånliga för arbetstagaren, exempelvis att arbetsgivaren kompletterar föräldrapenningen med föräldralön.

5.1 Direktivets krav på rätt till betald ledighet i samband med ett barns födelse är uppfyllt i svensk rätt

DIK delar bedömningen att det inte behövs några lagändringar för att genomföra direktivets bestämmelse om rätt till betald ledighet för pappor eller motsvarande medföräldrar i samband med ett barns födelse. Detta eftersom rätten för medföräldern att vara ledig tio dagar i samband med barnets födelse redan finns och ersättningen motsvarar direktivets minimikrav.

DIK anser dock att regeringen bör se över att utöka antalet dagar som ges i samband med barnets födelse. Den första tiden med barnet lägger grunden för ett jämställt föräldraskap. Att båda föräldrarna ges möjlighet att vara hemma gemensamt en längre tid efter barnets födelse kan ha effekt på hur resterande föräldraledighet tas ut genom att pappor och andra medföräldrar blir mer delaktiga i omsorgen om barnet från start.

6.1 Direktivets krav på rätt till fyra månaders föräldraledighet är uppfyllt i svensk rätt

DIK delar bedömningen att det inte behövs några lagändringar för att genomföra direktivets bestämmelser om rätt till fyra månaders individuell föräldraledighet, samt att ledigheten måste tas ut innan barnet når en viss ålder som fastställs av medlemsstaterna eller genom kollektivavtal och som får vara högst åtta år.

Direktivets bestämmelser täcks in i den svenska föräldraförsäkringen. DIK anser dock att uttaget av föräldraförsäkringen ska koncentreras till barnets första tid i livet. Det stärker intentionen med försäkringen, det vill säga att den första tiden ska vara till för anknytning med och omsorg om barnet, medan det när barnet är äldre rör sig om enskilda ledighetsdagar kopplat till exempelvis inskolning, studiedagar och lov. DIK har därför i remissvaret till utredningen *Jämställt föräldraskap och goda uppväxtvillkor för barn – en ny modell för föräldraförsäkringen (SOU 2017:101)* ställt sig bakom förslaget om att huvuddelen av dagarna (390 av de högst 460 dagarna) ska tas ut till och med barnets tredje levnadsår, och att föräldrapenning därefter lämnas med tio dagar per barn och år fram till dess att barnet har fyllt tio år. Att koncentrera föräldrapenningen till barnets första tid i livet kan gynna ett mer jämställt uttag och motverka att arbetstagare är frånvarande från arbetsmarknaden eller arbetar deltid under långa perioder.

6.2 Även dagar med föräldrapenning på grundnivå ska vara reserverade

I den svenska föräldraförsäkringen är 90 dagar reserverade för vardera föräldern, vilket täcker in balansdirektivets krav på att två månaders föräldraledighet inte ska kunna överlåtas. Eftersom det enligt gällande rätt bara är dagar med ersättning på sjukpenningnivå som är inte kan avstås till den andra föräldern ställer sig DIK bakom utredningens förslag att även dagar på grundnivå ska reserveras.

Förslaget innebär att alla föräldrar behandlas lika genom att även föräldrar som inte har rätt till ersättning på sjukpenningnivå, till exempel på grund av låg inkomst eller arbetslöshet, uppmuntras till ett mer jämställt uttag. Som utredningen visar är

uttaget av dagar på grundnivå än mer ojämsställt än i föräldraförsäkringen i stort. Förslaget kan därför bidra till ett mer jämsställt uttag av föräldraledighet.

Utredningens föreslag innebär att det inte ska spela någon roll om överlåtelsen till den andra föräldern gäller dagar på sjukpenningnivå eller grundnivå, men att det antal dagar som kan överlåtas även i fortsättningen ska vara totalt 90. Balansdirektivet är ett minimidirektiv med syfte att förbättra balansen mellan arbete och privatliv för kvinnor och män. När det nu ska inkorporeras i svensk rätt anser DIK att man borde ta tillfället i akt att ta fler steg mot en jämsställd föräldraförsäkring.

Utvecklingen mot ett jämsställt uttag går långsamt och män tar i nuläget bara ut 30 procent av föräldrapenningdagarna¹. Den insats som tidigare fått störst effekt på uttaget har varit att reservera fler dagar i föräldraförsäkringen. För att snabba på utvecklingen vill DIK därför se en tredelad föräldraförsäkring där en tredjedel reserveras för vardera föräldern, medan den återstående tredjedelen kan fördelas fritt. Det skulle bättre bidra till målen med balansdirektivet som bland annat är att öka kvinnors arbetskraftsdeltagande och mäns uttag av familjerelaterad ledighet. Förbundet har ställt sig bakom den modell som presenteras i utredningen *Jämsställt föräldraskap och goda uppväxtvillkor för barn – en ny modell för föräldraförsäkringen (SOU 2017:101)*.

7.1 Direktivets krav på rätt till ledighet för vård av anhörig är uppfyllt i svensk rätt

DIK delar bedömningen att det inte behövs några lagändringar för att genomföra direktivets bestämmelse om rätt till ledighet för vård av anhörig eftersom rätten att vara ledig och få närståendepenning redan finns i svensk lag.

Antalet anhörigvårdare har ökat kraftigt sedan närståendepenningen infördes i slutet av 80-talet och den största ökningen syns från slutet av 00-talet och framåt. 70 procent av dem som tar ut närståendepenning är kvinnor och oftast är syftet att vårda äldre föräldrar i livets slutskede. Det är alltså främst kvinnor som går ned i arbetstid, gör ett avbrott från arbetslivet eller väljer att tidigarelägga pensionen för att vårda närstående. Mönstret har varit oförändrat sedan närståendepenningen infördes – mäns uttag av närståendepenning har inte ökat².

Parallellt med att anhörigvårdarna blivit fler har kostnaderna för äldreomsorgen sjunkit vilket gjort att den idag lider av underfinansiering och personalbrist³. Det har inte minst blivit tydligt under coronapandemin. För att anhöriga kvinnor inte ska behöva täcka upp där samhället brister och samtidigt tappa i inkomst och pension behövs satsningar på en stärkt äldrevård. Det blir än mer angeläget mot bakgrund av Sveriges åldrande befolkning.

¹ Försäkringskassan, [Pappors uttag av föräldradagar varierar över landet](#), 2019

² Försäkringskassan, [Närståendepenning bland kvinnor och män](#), 2018

³ Plesner, Å. och Arena Idé, [Budget ur balans – en granskning av äldreomsorgens ekonomi och arbetsmiljö](#), 2020

9.3 Det behövs lagändringar för att genomföra direktivets bestämmelser om flexibla arbetsformer

DIK tillstyrker förslagen att:

- Föra in i föräldraledighetslagen att arbetsgivare ska besvara en förälders begäran om flexibla arbetsformer av omsorgsskäl inom skälig tid och motivera ett eventuellt avslag (ska gälla föräldrar med barn som inte fyllt åtta år och som varit anställda i minst sex månader.)
- Arbetstagaren ska ha rätt att återgå till det ursprungliga arbetsmönstret när tiden löper ut och att begära tidigare återgång om omständigheterna ändras.
- Föra in i lagen om närståendevård att detsamma ska gälla arbetstagare som vårdar en svårt sjuk person (son, dotter, mor, far, make, maka eller registrerad partner eller bor i samma hushåll).

Möjligheten att anpassa sitt arbetsmönster genom exempelvis distansarbete eller flexibla arbetstider kan bidra till att fler fortsätter arbeta fulltid i stället för att gå ned i tid när de har småbarn eller behöver vårda en närstående. Möjligheten finns redan i vissa kollektivavtal, men förslagen kan bidra till att det blir norm. Eftersom det främst är kvinnor som går ned i tid av omsorgsskäl och därmed tappar i inkomst, karriärsutveckling och pension, kan det gynna jämställdheten på arbetsmarknaden. Det skulle också ha positiva effekter på samhällsekonomin genom ett ökat arbetskraftsdeltagande.

Förslaget kan förbättra balansen mellan arbete och privatliv, men för att så ska ske krävs informationsinsatser om möjligheten att begära flexibla arbetsformer. Både för att arbetstagare ska känna till den och för att fler arbetsgivare ska se fördelarna med detta och godkänna begäran. Försäkringskassan bör få i uppdrag att informera om möjligheten och de positiva effekterna så att fler i första hand försöker hitta flexibla lösningar snarare än att arbetstagaren går ned i tid. Det är här viktigt att både män och kvinnor uppmuntras att begära flexibla arbetsformer så att kvinnors ansvar för omsorgsarbete inte förstärks ytterligare. Det är inte minst viktigt mot bakgrund av att ett av målen med direktivet är att öka mäns användande av flexibla arbetsformer. Arbetsmarknadens parter ska förstås också bistå i informationsarbetet och kan genom förtydliganden i kollektivavtal verka för att både män och kvinnor använder sig av möjligheten. Det är också viktigt att bevaka att den som arbetar flexibelt, till exempel genom distansarbete, inte går miste om exempelvis kompetensutveckling eller en befordran.

Förslaget gäller endast rätten att *begära* flexibla arbetsformer och det är arbetsgivaren som avgör om begäran ska beviljas eller inte. För att ytterligare stimulera fler att fortsätta arbeta fulltid kan det övervägas att införa en *rätt* till flexibelt arbete, om arbetet så tillåter, motsvarande den rätt som redan finns för föräldrar och anhörigvårdare att vara lediga på deltid. Möjligheten att arbeta på distans finns förstås inte i alla yrken, men det kan ändå gå att hitta andra sätt att möta arbetstagarens önskemål exempelvis genom förändringar i arbetstiden. Enligt Diskrimineringslagen har arbetsgivaren redan en skyldighet att underlätta för arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Det kan eventuellt tolkas som att arbetsgivare redan ska tillmötesgå förfrågningar om flexibla arbetsformer,

men det är inte tydligt uttryckt så i lagen. Det gäller dessutom bara föräldrar och inte anhörigvårdare.

För att ytterligare stärka balansen mellan arbete och privatliv behövs fler insatser för att komma åt den ojämsställda fördelningen av deltidsarbete. Idag finns en rätt för föräldrar att förkorta sin arbetstid med 25 procent för vård av barn som inte har fyllt åtta år. DIK anser att man bör se över möjligheten att vardera föräldern i stället får rätt att reducera sin ordinarie arbetstid med 12,5 procent, i enlighet med Delegationen för ett jämställt arbetslivs slutbetänkande *Hela lönen, hela tiden* (SOU 2015:50. Likt utredningen anser DIK att staten bör använda sin normerande kraft för att visa att föräldraskapet är delat och så även rätten till arbetstidsförkortning under småbarnsåren. Föräldrar som önskar vara lediga i högre utsträckning har fortfarande möjlighet att komma överens med arbetsgivaren om detta.

När allt fler arbetar flexibelt, vilket kan bli en konsekvens av förslagen men sannolikt också kommer bli vanligare till följd av coronapandemin, blir det viktigt att säkerställa en bra arbetsmiljö. Det finns exempelvis risk för isolering och förväntningar på ständig tillgänglighet som kan skapa stress. För att flexibelt arbete ska fungera krävs tydliga ramar, löpande dialog, bra hemarbetsmiljö och mer friskvård. För att upptäcka problem i den digitala arbetsmiljön krävs också ett systematiskt arbete där exempelvis teknisk utrustning, säkerhet och användarbarhet inkluderas i skyddsronder⁴.

14.1 Diskrimineringsombudsmannen ska ges utökad talerätt

DIK tillstyrker förslaget att Diskrimineringsombudsmannen (DO) ska få föra talan för en enskild arbetstagar i tvister enligt 9 eller 10 § lagen om ledighet för närståendevård, 3 eller 4 § lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl och 16 a § föräldraledighetslagen (i de fall en arbetstagarorganisation inte gör det). Förslaget kan bidra till att fler arbetstagar får hjälp att driva sin rätt om de missgynnats i förhållande till de nya bestämmelserna om flexibla arbetsformer, vilket i sin tur kan öka arbetsgivarens incitament att följa lagen.

För att DO effektivt ska kunna bidra till att förbuden mot missgynnande följs behövs dock tillsyn. DO bör ges samma behörighet i förhållande till balansdirektivet som de har till likabehandlingsdirektivet, det vill säga ett mandat som utöver talerätt och främjande även omfattar tillsyn. Den nuvarande tillsynen i Diskrimineringslagen är dock svag. DIK anser att tillsynen behöver skärpas och att arbetsgivare som inte lever upp till kraven om att motverka diskriminering ska få kännbara sanktioner. Tillsynsarbetet är idag lågt prioriterat av DO. DIK anser därför att regeringen bör förtydliga myndighetens uppdrag och mandat kopplat till tillsyn, och säkerställa att det finns tillräckliga resurser för tillsynsarbetet. DO bör också ges rätt att utfärda föreskrifter som förtydligar bestämmelserna om aktiva åtgärder och bemyndigas att ta ut sanktionsavgifter för överträdelser av dessa.

⁴ [DIK om flexibelt arbete och ett flexibelt arbetssätt](#)

Övriga kommentarer

Balansen mellan arbete och privatliv måste gälla alla oavsett anställningsform. DIK ser bland annat behov av att stärka förutsägbarheten för egenföretagares SGI, vilket har betydelse för både föräldrapenning och närståendepenning. SGI:n bör även i fortsättningen i första hand vara framåtblickande, men en historisk SGI kan utgöra en bas och miniminivå. Det behövs också åtgärder inom Försäkringskassan för att säkerställa rimliga handläggningstider och likvärdig praxis.

Anna Troberg
Förbundsordförande, DIK

Johanna Alm Dahlin
Utredare, DIK