

Yttrande över betänkandet Rätt och lätt – ett förbättrat regelverk för VAB (SOU 2022:31)

Arbetsgivarverket har anmodats att lämna synpunkter på rubricerat betänkande. Verket begränsar sitt yttrande till synpunkter av arbetsgivarpolitisk karaktär.

Sammanfattning

Arbetsgivarverket vill framhålla att det är positivt att föräldrar har möjlighet att vara lediga från arbetet för vård av barn i de situationer då det finns ett behov av det. Hur vidsträckt denna rätt ska vara behöver dock vägas mot arbetsgivares möjligheter att leda och fördela arbetet för verksamhetens bästa.

Arbetsgivarverket delar utredningens bedömning att förslagen innebär en ökad försäkringsmässighet som bör få till följd att användandet av ersättningen i situationer som inte täcks av regelverket minskar, vilket är positivt.

Arbetsgivarverket instämmer dock inte helt i utredningens bedömning att förslagen enligt utredningen, trots en viss utvidgad rätt till ersättning, sammantaget bedöms leda till minskade kostnader för användning av tillfällig föräldrapenning. Detta, enligt utredningen, på grund av en minskad rätt vid några situationer, men framför allt beroende på utökade kontroller av utbetalningar.

I syfte att förenkla regelverket anser Arbetsgivarverket att utredningen i vissa fall föreslår allt för stora utvidgningar av försäkringen vilket också innebär att rätten till ledighet från arbetet blir för stor. Arbetsgivarverket avstyrker därför vissa förslag och föreslår andra lösningar. Under förutsättning att dessa förslag, som avser förmånstiden, förändras i den

riktning Arbetsgivarverket föreslår, tillstyrker Arbetsgivarverket övriga förslag avseende situationer då ersättning ska kunna beviljas. I annat fall anser Arbetsgivarverket att rätten till tillfällig föräldrapenning, och därmed rätten till ledighet från arbetet, i sin helhet blir för generös.

Arbetsgivarverkets ställningstaganden

Nedan redovisar Arbetsgivarverket sina ställningstaganden till de förslag som avstyrks eller där Arbetsgivarverket har synpunkter. Övriga bedömningar och förslag i kap. 8 och 9 som berör rätten till ersättning eller kontroller tillstyrks då de anses rimliga utifrån hur de motiveras av utredningen.

Förmånstiden, underlag och allvarligt sjukt barn, avsnitt 8.5 och 8.7

Förmånstiden föreslås minska från 120 till 40 dagar per barn och år, därefter krävs underlag till stöd för behovet. Om underlag finns är förmånstiden dock obegränsad. Dessa förslag avstyrker Arbetsgivarverket och föreslår andra regler, se närmare nedan. I samband med detta föreslår utredningen också att rätten till tillfällig föräldrapenning för vård av allvarligt sjukt barn upphävs, vilket Arbetsgivarverket också avstyrker.

Antalet dagar bör begränsas ytterligare och krav på intyg ska tydliggöras

Arbetsgivarverket anser att ett begränsat antal dagar och därefter krav på läkarintyg eller annat underlag som styrker rätten till tillfällig föräldrapenning är ett mycket bra förslag. Om vården måste kontaktas för ett intyg kommer detta sannolikt att stävja ett missbruk av försäkringen, då tröskeln till att nyttja fler VAB-dagar trots att barnet inte är sjukt blir större. Detta kan jämföras med beslut om läkarintyg från den första dagen i en sjukperiod för rätt till sjuklön, som bedöms ha en avskräckande effekt från att vara olovligt frånvarande.

Men för att tröskeln ska få önskad effekt behöver antalet dagar vara begränsade utifrån det reella genomsnittliga behovet av att vara hemma för vård av sjukt barn. Utifrån den statistik som utredningen redovisat anser Arbetsgivarverket att 20 eller åtminstone 30 dagar är en mer ändamålsenlig gräns och avstyrker därmed förslaget om 40 dagar.

Kravet på intyg från dag ett i en vårdperiod bör tydliggöras

Från dag åtta i en vårdperiod, finns det redan idag ett krav på läkarintyg, enligt Försäkringskassans föreskrifter. Utredningen föreslår att kravet

istället ska framgå av lag. Detta anser Arbetsgivarverket är bra. Det framgår dock inte lika tydligt av utredningens förslag, att rätten ska styrkas från den första dagen om det maximala antalet dagar under ett år redan har tagits ut för barnet. För att inte riskera att det uppfattas som ett lägre ställt krav i dessa fall bör detta för tydlighetens skull framgå av lagen. Arbetsgivarverket föreslår därför följande tillägg i den nya föreslagna 110 kap. 19 § SFB (vårt tillägg med kursiv text):

”När det gäller tillfällig föräldrapenning enligt 13 kap. 19 § första stycket 1-3 ska rätten till ersättning styrkas senast från och med den åttonde dagen i barnets vårdperiod, eller den tidigaste dagen därefter för vilken tillfällig föräldrapenning kan lämnas, genom att intyg ges in till Försäkringskassan. Som periodens första dag räknas den första dagen med tillfällig föräldrapenning.

När det gäller tillfällig föräldrapenning som ska lämnas för fler än X dagar enligt 13 kap. 23 § andra stycket, 26 § andra stycket och 28 § andra stycket, ska rätten till ersättning styrkas från och med den första dagen i barnets vårdperiod, eller den tidigare dagen därefter för vilken tillfällig föräldrapenning kan lämnas, genom att intyg ges in till Försäkringskassan. Som periodens första dag räknas den första dagen med tillfällig föräldrapenning.”

En bortre tidsgräns behövs med undantag för vård av allvarligt sjuka barn

I dagens regelverk finns endast rätt till obegränsat antal dagar med tillfällig föräldrapenning i de fall som ett barn är allvarligt sjukt. Detta innebär svåra bedömningar för Försäkringskassan eftersom det då som regel ska föreligga ett hot mot barnets liv. Föräldrar till barn som är mycket svårt sjuka, men inte uppfyller lagens kriterier för allvarligt sjuka, har ibland ett större behov av ledighet än dagens gräns på 120 dagar tillfällig föräldrapenning. Det är emellertid, enligt Arbetsgivarverkets uppfattning, inte rimligt att samtliga föräldrar, som efter visst antal dagar, har ett underlag som styrker deras barns behov av vård ska ha obegränsad rätt till ersättning och därmed också en obegränsad rätt till ledighet från sitt arbete. Endast när det gäller barn, som enligt lagens mening är allvarligt sjuka, bör antalet dagar fortsatt vara obegränsade. Om ett barn har ett mycket stort behov av vård, men inte är allvarligt sjuk i lagens mening, behöver det finnas andra samhällsinsatser som kan ta vid så att föräldrarna kan fortsätta förvärvsarbete.

Det behöver med andra ord finnas en bortre gräns för rätten till ledighet, vilken eventuellt skulle kunna vara olika beroende på vilken typ av sjukdom

eller funktionsnedsättning barnet har. Exempelvis skulle ett krav på särskilda skäl kunna införas efter 120 dagar. Det kan då preciseras närmare i förarbetena vilken typ av sjukdomar eller funktionsnedsättningar som det ska röra sig om, och att en bortre tidsgräns finns efter exempelvis 180 dagar.

Samtidig rätt till tillfällig föräldrapenning för fler än en förälder, avsnitt 8.6

Arbetsgivarverket instämmer i utredningens bedömning att utgångspunkten ska vara att endast en förälder per sökt ersättningsperiod ska ges rätt till tillfällig föräldrapenning, om det inte finns ett tydligt behov av fler föräldrars närvaro.

Arbetsgivarverket anser att samma rätt som finns enligt dagens regelverk bör fortsätta finnas, då föräldrarna följer med sitt barn till läkare när barnet lider av allvarlig sjukdom. Detta då föräldrarna, som en del i behandlingen av sitt barn, behöver delta i läkarbesök eller i behandling som har ordinerats av läkare. Utöver det bör det även finnas en samtidig rätt för föräldrar som behöver delta i utredning eller förhandsbedömning hos socialtjänsten, eftersom det där som regel finns ett krav på båda föräldrarnas deltagande. I denna del tillstyrker Arbetsgivarverket därför utredningens förslag. I övrigt anser Arbetsgivarverket att ledighetsrätten skulle bli för generös och avstyrker den del som handlar om samtidig rätt vid besök hos läkare för information om ett barn som inte är svårt sjukt.

Överlåtelse av rätt till tillfällig föräldrapenning, avsnitt 8.12

Möjligheten för en förälder att överlåta rätt till tillfällig föräldrapenning för vård av ett barn till någon annan som istället för föräldern avstår från förvärvsarbete föreslås utvidgas till att även gälla vid besök i hälso- och sjukvården eller tandvården samt när föräldern som normalt vårdar barnet besöker läkare med ett annat barn.

Arbetsgivarverket anser att möjligheten att överlåta dagar och därmed rätt till ledighet till andra som förvärvsarbetar, är problematisk ur ett arbetsgivarperspektiv eftersom det utvidgar kretsen som har möjlighet att vara frånvarande från arbetet för vård av barn. Visserligen kommer förslaget sannolikt inte innebära att fler arbetstagare totalt sett kommer att vara frånvarande från arbetet, men om kretsen som kan vara lediga för vård av barn blir alltför vid minskar förutsebarheten för arbetsgivare. Det i sin tur kan innebära problem för planeringen av verksamheten. Ur ett arbetsgivarperspektiv bör denna krets därför begränsas i möjligaste mån. Arbetsgivarverket avstyrker därför förslaget.

Om kontroller – Försäkringskassan och arbetsgivare, avsnitt 9.5 och 9.6

Arbetsgivarverket ser mycket positivt på de förslag som utredningen lämnat i denna del om kontroll i fem procent av ärendena och en digital lösning som underlättar kontrollen. Däremot anser Arbetsgivarverket att det bör bli möjligt med en ömsesidig möjlighet till kontroll för att förhindra brott. Försäkringskassan har behov av att kontrollera uppgifter med arbetsgivare för att se om arbetstagaren har avstått från förvärvsarbete under samma tid som denne vårdat barn (förhindra bidragsbrott). På samma sätt har arbetsgivare behov av att kunna kontrollera att arbetstagaren har fått utbetalning av tillfällig föräldrapenning eftersom det är en förutsättning för rätten att vara ledig för vård av barn (förhindra brott mot anställningsavtalet). Det kan vara fråga om fall där en arbetstagare är frånvarande från arbetet under förespegling av att vårda sjukt barn, men inte gör det och därför inte heller ansöker om tillfällig föräldrapenning. Det innebär att frånvaron hos arbetsgivaren är olovlig. Förutom konsekvenser för arbetsgivarens verksamhet, kan detta som yttersta konsekvens innebära att anställningen avslutas. I nuläget kan arbetsgivare, om de misstänker oegentligheter, begära in utbetalningsbesked om tillfällig föräldrapenning från arbetstagare för att styrka rätten till ledighet. Men att som arbetsgivare ge uttryck för en misstanke om brott, som kanske inte stämmer, kan skada arbetstagarens förtroende för arbetsgivaren vilket inte främjar anställningsförhållandet. Om det istället skulle finnas en ömsesidig koppling mellan arbetsgivare och Försäkringskassan kring detta skulle det underlätta för arbetsgivare att göra rätt bedömningar.

Arbetsgivarverket föreslår därför att en sekretessbrytande bestämmelse införs i 110 kap. socialförsäkringsbalken (SFB) som innebär att Försäkringskassan, utan hinder av sekretess, på begäran av en arbetsgivare, kan lämna uppgifter om utbetald tillfällig föräldrapenning till arbetsgivare för detta syfte. Den digitala lösningen som utredningen föreslår bör därmed kunna användas även för detta ändamål.

I 110 kap. 39 § SFB finns en sekretessbrytande bestämmelse som bland annat innebär att Försäkringskassan och några andra myndigheter får lämna uppgifter om utbetald ersättning till arbetsgivare med flera om det behövs för samordning av ersättning hos arbetsgivaren. Härfter skulle ytterligare en sekretessbrytande bestämmelse kunna läggas till, *110 kap. 39 a § SFB*, med följande lydelse:

”Sekretess hindrar inte att Försäkringskassan, får lämna ut uppgifter om ersättningar enligt 13 kap. till en arbetsgivare, om uppgiften behövs hos

*arbetsgivaren för att bedöma rätten till ledighet enligt
föräldraledighetslagen (1995:584).”*

Beslut i detta ärende fattas av generaldirektör Christina Gellerbrant Hagberg. I den slutliga handläggningen deltog kommunikationschef Lars Andrén, chefsjurist Hedda Mann, chef Arbetsgivarutveckling Åsa Krook, utvecklingsstrateg Anna Sjöstrand, stabschef Ulrika Atterfors och socialförsäkringsexpert Jenny Lindmark, föredragande.

Christina Gellerbrant Hagberg

Jenny Lindmark