

## **Yttrande över promemorian Införandet av en familjevecka påbörjas – familjedagspenning vid lov, studiedagar och utvecklingsamtal**

Arbetsgivarverket lämnar synpunkter på de delar av förslaget som bedöms vara av statlig arbetsgivarpolitisk karaktär.

### **Övergripande synpunkter**

I promemorian lämnas tre alternativa och likvärdiga förslag för det initiala införandet av en ny föräldrapenningförmån som ska heta familjedagspenning. Förslagen skiljer sig endast åt avseende antalet dagar i ett initialt skede. Fullt utbyggd ska den så kallade familjeveckan omfatta fem dagars ledighet med ersättning per förälder och kalenderår och dagarna ska kunna utges till föräldrar med barn som är mellan fyra och sexton år gamla.

Arbetsgivarverket anser inte att det finns behov av ytterligare en föräldrapenningförmån eller ledighetsgrund i föräldraförsäkringen. Arbetsgivarverket anser därför att förslaget inte bör genomföras.

Oaktat denna inställning vill Arbetsgivarverket även framföra synpunkter enligt vad som följer nedan. Rubrikerna följer rubriksättningen i promemorian.

## 5 Överväganden och förslag

### 5.1 En ny föräldrapenningförmån ska införas

#### Skälen för förslagen

Enligt förslaget i promemorian ska en familjevecka införas som innebär att föräldrar i vissa bestämda situationer ges möjlighet till ledighet från sitt arbete med ersättning från föräldraförsäkringen. Syftet med familjeveckan ska vara att underlätta för förvärvsarbetande föräldrar att kombinera arbetsliv och familjeliv, främja minskat deltidsarbete, bidra till att skapa en ökad jämlikhet mellan arbetande föräldrar samt ge föräldrar till något äldre barn bättre möjligheter att i vissa utpekade situationer vara lediga tillsammans med barnen.

Arbetsgivarverket anser att nuvarande lagstiftning på området är fullt tillräcklig för att omhänderta de behov föräldrar har för att kunna kombinera arbete och familjeliv på ett bra sätt. Föräldraförsäkringen i Sverige är internationellt sett mycket generös, både när det gäller antalet dagar, den övre åldersgränsen för barnet samt möjlighet för föräldrar att gå ner i arbetstid. Detta, i kombination med det sätt på vilket ledigheten kan tas ut, innebär i sig en hög flexibilitet för föräldrar. För anställda vid statliga myndigheter gäller dessutom tjänstledighetsförordningen som ger föräldrar en möjlighet att, utöver vad som regleras i föräldraledighetslagen, beviljas partiell ledighet för vård av barn till utgången av det skolår då barnet fyller tolv år. Sverige har därtill en väl utbyggd barnomsorg och fritidsverksamhet som ytterligare underlättar balansen mellan arbetsliv och familjeliv.

Arbetsgivarverket anser, mot denna bakgrund, inte att det finns något behov av att utöka föräldraförsäkringen med ytterligare en föräldrapenningförmån och avstyrker således förslaget.

Ett införande av ytterligare en förmån, med ledighetsrätt särskilt kopplad till vissa nya situationer och en förhöjd åldersgräns, innebär dessutom ett mer komplicerat regelverk. Det riskerar att skapa svårigheter att hålla ordning på vilka olika slags föräldraförmåner som finns och vad som gäller för vilken förmån. Dessutom riskerar förslaget att medföra ett ökat administrativt merarbete för arbetsgivare som behöver hantera flera olika ledighetsgrunder och olika ersättningsformer. Även av denna anledning anser Arbetsgivarverket att förslaget inte bör genomföras.

### Alternativa lösningar istället för en familjevecka

Regeringen resonerar kring om det finns alternativa lösningar som skulle kunna införas istället för en familjevecka, för att underlätta balansen mellan arbetsliv och familjeliv. Till exempel resoneras kring att dagar med vanlig föräldrapenning skulle kunna utökas, att tiden för att ta ut föräldrapenning skulle kunna förlängas eller att antalet semesterdagar skulle kunna förlängas för föräldrar till barn i vissa åldrar. Regeringens slutsats är dock att den föreslagna förmånen är den mest lämpliga formen för att omhänderta det i promemorian beskrivna behovet för den tänkta personkretsen.

Arbetsgivarverket vill här göra en jämförelse med regleringen av tillfällig föräldrapenning där den övre åldersgränsen för en förälders ledighetsrätt är barnets tolvårsdag. Den vanligaste anledningen till att tillfällig föräldrapenning betalas är då en förälder behöver avstå från sitt arbete för att barnet är sjukt. I de fall då äldre barn behöver vara hemma från skolverksamheten på grund av sjukdom har föräldern inte rätt att vara ledig och vårda det sjuka barnet även om det i praktiken ibland kan finnas ett behov av det, som till exempel vid säsons- och maginfluensa. Det kan även finnas situationer då äldre barn och ungdomar har ett extra stort behov av närvarande föräldrar, till exempel vid olika former av psykisk ohälsa.

Arbetsgivarverket anser att om regeringen bedömer att det finns ett reellt behov för föräldrar att vara lediga för att även vårda barn som är äldre än tolv år, så är det i första hand snarare regelverket kring den tillfälliga föräldrapenningen som ska ses över. Detta skulle, som framgår ovan, eventuellt kunna vara tillämpligt även för barn över tolv år, förutsatt att det finns ett stort behov av föräldrarnas omvårdnad vid exempelvis psykisk ohälsa eller annan sjukdom som medför ett extra behov av stöd.

## **5.2 Grundläggande förutsättningar för rätt till familjedagspenning**

### Situationer som ska berättiga till ledighet

Regeringen föreslår att en förälder ska ha rätt till ledighet med familjedagspenning om hen avstår från arbete för att vårda ett barn under en dag när det är lov, terminsuppehåll, studiedag för personalen i skolverksamheten eller för att delta i ett utvecklingssamtal. Rätt till ersättning och därmed rätt till ledighet gäller oavsett om verksamheten erbjuder omsorg den aktuella tiden eller inte, rätten ska alltså inte vara behovsprövad.

Den föreslagna, nya föräldrapenningförmånen medför en rätt till upp till fem årligen återkommande ledighetsdagar för alla arbetstagare som har barn mellan fyra och sexton år gamla. Eftersom den nya förmånen föreslås vara kopplad till perioder då barnet är ledigt från skolverksamheten, såsom vid skollov och terminsuppehåll, kommer dess införande att innebära ett ökat ledighetsanspråk under semestertider för arbetstagare med barn i det aktuella åldersspannet. Enligt Arbetsgivarverket bör föräldraledighet inte vara ett sätt att förlänga arbetstagares semesterledighet när barnet är äldre och dess omvårdnadsbehov är litet.

Arbetsgivarverkets medlemmar upplever att de största problemen med föräldraledighet infinner sig under just semestertider, då de som har föräldrapenningdagar sparade kan ta ut mycket långa ledigheter. Detta kan innebära svårigheter i verksamheten, dessutom med stor påverkan på hela arbetsgruppens arbetsmiljö. Det påverkar särskilt de arbetstagare som inte själva är föräldrar, eftersom det kan innebära en högre arbetsbelastning för dem. Det kan också innebära att andra medarbetare inte kan ta ledigt i den utsträckning eller under de perioder som de skulle behöva eller önskar.

Arbetsgivarverket ser en stor risk att ett införande av den föreslagna föräldrapenningförmånen ytterligare kommer att försvåra den beskrivna situationen för arbetsgivare och medföra en negativ påverkan på de arbetstagare som inte omfattas av förslaget.

### Barnets ålder

Arbetsgivarverket anser, som framgått, inte att det finns behov av föräldraförmåner som sträcker sig längre än till tolv års ålder. Tvärtom instämmer Arbetsgivarverket i det resonemang som *Utredningen om en modern föräldraförsäkring* för kring åldersgränser i sitt slutbetänkande *Jämställt föräldraskap och goda uppväxtvillkor för barn – en ny modell för föräldraförsäkringen*, SOU 2017:101. Utredningen föreslår istället en sänkning av den yttersta åldersgränsen för föräldrapenning från tolv till tio år. Förmånen är redan mycket generös i både längd och omfattning och långa frånvaroperioder från arbetsmarknaden kan ha negativa effekter, både på kort och på lång sikt. Vid en prioritering av de olika behov av ledighet som föräldrar har, ansåg utredningen att det är av större vikt att skapa en mer generös förmån för en tid tidigt i barnets liv då behoven av föräldrarnas omsorg generellt sett är som störst, snarare än att sträcka ut möjligheten till föräldrapenning till en tid i barnets liv då behovet av föräldrarnas omsorg i allmänhet inte är lika stort.

## 5.4 Förmånstid

### Antalet dagar med familjedagspenning

I promemorian lämnas tre alternativa förslag avseende det initiala införandet av förmånen. Förslagen skiljer sig endast åt avseende hur många dagar som föräldrarna ska kunna nyttja när förmånen successivt införs, antingen högst tre dagar, högst två dagar eller högst en dag.

Arbetsgivarverket vill här peka på att en årlig tilldelning på upp till fem extra ledighetsdagar från barnets fyraårsdag till barnets sextonårsdag innebär en omfattande utbyggnad av dagens föräldraförsäkring. Enligt Arbetsgivarverkets mening är detta varken önskvärt eller behövt.

Arbetsgivarverket anser att antalet dagar istället bör begränsas efter barnets treårsdag på det sätt som föreslogs av *Utredningen om en modern föräldraförsäkring* i slutbetänkande *Jämställt föräldraskap och goda uppväxtvillkor för barn – en ny modell för föräldraförsäkringen, SOU 2017:101*. Där föreslogs att från barnets treårsdag fram till dess att barnet har fyllt tio år skulle föräldrapenning kunna lämnas under högst tio dagar per år, det vill säga sammanlagt sjuttio dagar.

Arbetsgivarverket anser därför att förslaget om ett införande av ytterligare dagar med ersättning och ledighetsrätt i föräldraförsäkringen inte bör genomföras. Om förmånen ändå införs förordar Arbetsgivarverket det förslag som innebär en dag med ersättning per förälder.

## 5.11 Föräldraledighetslagen ska ändras

### Antal ledighetsperioder

Enligt förslaget ska den nya ledigheten inte begränsas i antal perioder och ska därmed alltså gälla utöver de tre perioder per år som föräldraledigheten är begränsad till idag. Detta innebär att en arbetstagare kan vara ledig vid ett flertal separata tillfällen per år. Antalet perioder kan utökas än mer om föräldern är ensam vårdnadshavare eller då uttag av halva förmånsdagar görs vid olika tillfällen.

Arbetsgivarens behov av att kunna planera sin verksamhet är anledningen till nuvarande begränsning på tre ledighetsperioder per år med föräldraledighet. Arbetstagare som har barn i åldern mellan fyra och sexton år är en stor grupp och på vissa arbetsplatser kommer ett flertal av de anställda att omfattas av den nya ledighetsrätten. Enligt Arbetsgivarverket finns det en stor risk att förslaget innebär ökade svårigheter för arbetsgivare

att kunna planera sin verksamhet och en försämring av övriga arbetstagares arbetsmiljö och möjlighet till ledighet.

Arbetsgivarverket anser att det i promemorian saknas ett resonemang kring hur en utökad rättighet till flera ledighetstillfällen för föräldrar påverkar övriga arbetstagares arbetsmiljö och möjlighet till önskad semester.

Beslut i detta ärende har fattats av generaldirektör Gunnar Holmgren. I den slutgiltiga handläggningen deltog chefjurist Hedda Mann och kommunikationschef Lars Andrén. Socialförsäkringsexpert Hanna Larsson, har varit föredragande.

Enligt Arbetsgivarverkets beslut

Hanna Larsson