

Stockholm den 5 februari 2021

Dnr: S2020/08073

Socialdepartementet

103 33 Stockholm

**YTTRANDE** Införandet av en familjevecka påbörjas, Ds 2020:24 (Dnr S2020/08073)

*Ledarna är Sveriges chefsorganisation, med fler än 95 000 medlemmar och är den första organisation i Sverige som bildades av chefer för chefer. Detta skedde år 1905.*

*Grundidén är lika giltig nu som då: chefer hjälper chefer till framgång.*

*Hos oss får chefer stöd både i rollen som chef och som anställd – ett dubbelt perspektiv som bara Ledarna erbjuder. Vi stärker den enskilde chefen genom att utgå från individuella behov och önskemål. Vi gör chefer säkrare och mer framgångsrika i sitt ledarskap. Vi arbetar för att chefer ska ha avtal och villkor som är väl anpassade för chefsrollen. Vi för också chefers talan i samhällsdebatten och lyfter fram ledarskapets betydelse.*

*Ledarna är politiskt obundet, men tvekar inte att driva sakpolitiska frågor som har ett uttalat chefsintresse.*

*Ledarna är den enda fackliga organisation som arbetar bara för chefer.*

Ledarna – Sveriges chefsorganisation (Ledarna) har valt att skicka in följande synpunkter på betänkandet "Införandet av en familjevecka" (Ds 2020:24). Ledarnas synpunkter fokuserar de föreslagna bestämmelserna utifrån ett chefsperspektiv.

## **Ledarnas slutsats**

Ledarna ser positivt på goda möjligheter att förena arbetsliv och familjeliv. Det förslag som presenteras i promemorian kan bidra till att ge chefer som är föräldrar till barn i

åldern 4-16 år bättre förutsättningar att i vissa situationer vara lediga tillsammans med barnen.

Förslaget om utökad rätt till ledighet som presenteras i promemorian påverkar dock också chefernas möjligheter att planera, leda och fördela arbete. I synnerhet kan det försvåra planering och bemanning i kvinnodominerade arbetsområden där det också råder brist på arbetskraft, inte minst inom vård- och omsorg.

Därutöver ser Ledarna en risk med förslaget att personer med barn i skolåldern – och då i synnerhet kvinnor eftersom de oftast tar en större del av föräldraansvaret – betraktas som mer riskfylld arbetskraft. Detta kan i sin tur påverka jämställdheten mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden negativt.

## Promemorians förslag i korthet

I korthet går förslaget i promemorian ut på att påbörja införandet av den s.k.

*familjeveckan*, en reform som aviserades i budgetpropositionen för 2021. Införandet föreslås ske stegvis med början år 2022. Fullt utbyggd innebär familjeveckan rätt till fem dagars ledighet per år och förälder med barn mellan 4 och 16 år. Ersättning utgår i form av så kallad *familjedagspenning*, en ny förmån inom föräldraförsäkringen. Rätten till ledighet regleras i föräldraledighetslagen och gäller för vård av barn vid exempelvis lov, studiedagar och utvecklingssamtal. Fullt utbyggd handlar det om fem dagar per förälder oavsett hur många barn man har i det aktuella åldersspannet.

I promemorian lämnas tre likvärdiga förslag på hur införandet av familjeveckan kan ske. Det som skiljer de tre alternativen är hur många dagar med familjedagspenning föräldrarna ska ha rätt till vid reformens införande. För föräldrar med gemensam vårdnad är de tre alternativen (i) högst tre dagar, (ii) högst två dagar eller (iii) högst en dag per förälder och kalenderår. För föräldrar med ensam vårdnad innebär de tre alternativen (i) högst 6 dagar, (ii) högst 4 dagar eller (iii) högst 2 dagar per kalenderår.

## Övergripande synpunkter

Ledarna delar bedömningen i promemorian att goda förutsättningar att kombinera familjeliv och arbetsliv är viktigt och har positiva effekter för föräldrars möjligheter till arbetskraftsdeltagande. En väl utbyggd och högkvalitativ förskola, i kombination med en föräldraförsäkring som skapar förutsättningar för föräldrarna att vara hemma den första tiden i barnens liv, ger förutsättningar för både kvinnor och män att förvärvsarbeta. Detta är viktigt också för Ledarnas medlemmar och för att bredda rekryteringen till chefsyrket. I det avseendet är en generös föräldraförsäkring positiv för jämställdheten. Baksidan är att ju mer rätten till ledighet för vård av barn utvidgas, desto större blir frånvaron från förvärvsarbete vilket ökar risken för arbetsgivare att anställa kvinnor i barnafödande ålder och småbarnsföräldrar, i förhållande till andra på arbetsmarknaden. Även om utvecklingen går åt rätt håll så är uttaget av de befintliga förmånerna inom föräldraförsäkringen – föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning – fortfarande skevt. År 2020 tog mammorna ut 70 procent av föräldrapenningdagarna och 61 procent av den tillfälliga föräldrapenningen, enligt Försäkringskassans statistik.<sup>1</sup>

Ledarna välkomnar att den föreslagna familjedagpenningen inte kan överlåtas mellan föräldrarna, men så länge ansvaret för hem och familj inte är jämställt fördelat föreligger en risk att uttaget av den nya förmånen följer samma mönster och fördelning mellan kvinnor och män som föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning. Detta är något som också lyfts fram i promemorians konsekvensanalys. En utökad rätt till ledighet i enlighet med promemorians förslag ökar arbetsgivarnas risk att anställa småbarnsföräldrar och kvinnor i barnafödande ålder.

Förslaget är vidare utformat så att föräldrar med ensam vårdnad ges rätt till fler dagar med familjedagspenning. Det är lätt att förstå motiven bakom detta. Det är en grupp som i allmänhet har svårare att kombinera familjeliv och arbetsliv med sämre förutsättningar att vara hemma när barnen har lov- och studiedagar. Det är dock värt att lyfta fram att detta riskerar att försvaga dessa föräldrars ställning på arbetsmarknaden

---

<sup>1</sup> Källa: Försäkringskassan <https://www.forsakringskassan.se/statistik/barn-familj/foraldrapenning>, (jan 2021)

ytterligare genom att de ur ett arbetsgivarperspektiv kan förväntas vara mer frånvarande från arbetet. Av alla barn under 18 år med juridiskt ensam vårdnadshavare lever nio av tio med sin mamma vilket innebär att detta främst kommer att påverka kvinnors ställning på arbetsmarknaden.

## **Konsekvenser av utökad rätt till ledighet**

Förslaget innebär, enligt beräkningar i promemorian, att drygt 1,5 miljoner arbetstagare ges utökad rätt till ledighet. Förslaget om utökad rätt till ledighet får konsekvenser för chefers möjligheter att planera, leda och fördela arbete. Rätt till ledighet i enlighet med föräldraledighetslagen måste i allmänhet prioriteras framför önskemål från arbetstagare som inte omfattas av denna rätt.

Redan utifrån dagens regelverk innebär det en betydande utmaning att få ihop schemaläggning och bemanning, inte minst kring semestrar och lov. På vissa arbetsplatser kan arbetet förskjutas i tiden, vilket gör problemet med tillfälliga kortare ledigheter mer lätthanterligt. Men i många verksamheter är detta inte möjligt utan bortfall i arbetade timmar måste kompenseras med ersättare. Oavsett hur det löses så är bemanningen en arbetsuppgift som faller på cheferna att praktiskt lösa. Ledarnas studier om chefernas förutsättningar visar att detta är en arbetsuppgift som tar betydande tid i anspråk. Den pågående covid 19-pandemin har ytterligare aktualiserat bemanningsfrågan. Det aktuella förslaget om familjedagpenning kan förväntas få störst effekter inom kvinnodominerade arbetsområden där nyttjandet av förmånen sannolikt blir större. Inom flera av dessa arbetsområden råder redan idag brist på arbetskraft, det gäller inte minst inom vård- och omsorg, en situation som förslaget riskerar att förvärra.

Ledarnas studier visar att chefer inom kvinnodominerade arbetsområden har större medarbetargrupper, mer bristfälliga stödfunktioner och lägre lön jämfört med chefer inom mer mansdominerade arbetsområden. Det är också mycket vanligt med timanställd personal och vikarier. När rätten till ledighet utvidgas kan schemaläggning och bemanning bli en än mer tidskrävande arbetsuppgift. Ledarna vill därför särskilt framhålla vikten av att chefer inom dessa arbetsområden ges förbättrade

organisatoriska förutsättningar, vilket det finns stora behov av oaktat familjeveckans genomförande. Detta kräver politiska prioriteringar på alla nivåer.

Det finns på svensk arbetsmarknad en relativt stor acceptans för frånvaro från arbetet för vård av små barn. Denna kultur är av flera skäl värd att värna, inte minst för att underlätta för båda föräldrarna att delta i yrkeslivet även när barnen är små. Acceptansen bygger på att frånvaron från arbetet av det stora flertalet uppfattas vara baserad på legitima skäl. Med tanke på att rätten till ledighet sträcker sig upp till barnen är 16 år så kan det föreligga en risk att förslaget i promemorian tär på acceptansen för frånvaro för vård av barn, i synnerhet om det på arbetsplatserna uppfattas som att vissa grupper med relativt stora barn har förtur till ledighet kring exempelvis storhelger och högtider. Ledarna vill därför framhålla att det är viktigt att förslaget analyseras, exempelvis vad gäller åldersgränser och antalet dagar i olika åldersintervall, och ges en utformning som inte urholkar föräldraförsäkringens grundläggande legitimitet.

Ledarna – Sveriges chefsorganisation

Andreas Miller  
Ordförande