

Socialdepartementet
S2017/06673/FST

Regelförenklningar inom ekonomisk familjepolitik (Ds 2017:59)

Försäkringskassan föreslår förändringar av regelverket inom familjeförmånerna föräldrapenning, tillfällig föräldrapenning, barnbidrag samt bostadsbidrag. Förändringarna ska syfta till att förenkla för föräldrar samt bidra till att administrationen av förmånerna blir kostnadseffektiv.

Arbetsgivarverket instämmer i utredningens konstaterande att regelverken inom den ekonomiska familjepolitiken behöver vara enkla och förutsägbara och ser därför positivt på Försäkringskassans arbete med att ta fram förenklingsförslag på området.

Arbetsgivarverket begränsar sitt yttrande till de förslag i promemorian som är av arbetsgivarpolitisk karaktär. Gällande övriga förslag har Arbetsgivarverket inte något att invända.

Rubrikerna i yttrandet följer rubriksättningen i promemorian.

4.2 Åtgärder inom föräldrapenningen

4.2.1 Föräldrapenning för mödravårdsbesök

Arbetsgivarverket anser att det är viktigt att föräldraförsäkringen är utformad på ett sätt som ger förutsättningar för ett jämställt föräldraskap och som visar att föräldraansvaret tidigt är gemensamt och delat mellan föräldrarna. I förlängningen ges då båda föräldrarna lika möjligheter att vara delaktiga i barnets omvårdnad vilket bland annat kan påverka hur föräldraledigheten fördelas mellan män och kvinnor. Det ger även kvinnor och män lika möjligheter att delta och utvecklas i arbetslivet.

Att båda föräldrarna tidigt kan delta i aktiviteter som rör graviditet, förlossning och vård av barnet bidrar sannolikt till ett mer lika uttag av föräldraledighet. Fördelningen av föräldraledigheten kan i sin tur påverka hur jämställdheten på arbetsmarknaden utvecklas. Kvinnors löner och löneutveckling samt möjligheter till karriär och utveckling i arbetslivet påverkas positivt av att båda föräldrarna delar mer lika på ansvaret för hem- och omsorgsarbetet.

Enligt förslaget ska båda föräldrarna ha rätt till föräldrapenning för samma barn och tid i samband med besök hos mödravården under graviditeten, trots att de inte har barnet i sin vård. Rätten ska gälla från och med den sextionde dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse till och med dagen för förlossningen. Ledigheten för dessa besök ska inte påverkas av att rätten till föräldraledighet generellt begränsas till högst tre perioder per kalenderår.

Eftersom den föreslagna ledigheten inte ska begränsas i antal perioder så innebär det att arbetstagare har rätt till så många ledighetstillfällen som behövs för att kunna närvara vid besöken i mödravården. Arbetsgivarverket anser att det i promemorian saknas ett resonemang kring hur en sådan utökad rättighet till flera ledighetstillfällen för en arbetstagare kan påverka arbetsmiljön och flexibiliteten för övriga arbetstagare som inte har samma rätt. Detta både när det gäller hur övriga anställda har möjlighet att förlägga sin önskade semesterledighet eller liknande, men också hur det påverkar medarbetarnas arbetsbelastning när en person är frånvarande vid ett flertal tillfällen.

Arbetsgivarverket anser att det finns risk att en utökad rätt till ledighet för fler tillfällen än vad som medges av den generella begränsningen till högst tre perioder under ett kalenderår påverkar övriga arbetstagare i alltför hög grad. Till dess att frågan är ytterligare analyserad ställer sig Arbetsgivarverket ytterst tveksam till den del av förslaget som innebär att den här typen av ledighet ska undantas från begränsningsregeln om tre perioder.

Arbetsgivarverket anser i övrigt att de fördelar som en ökad möjlighet till gemensam delaktighet för båda föräldrarna redan under graviditeten kan innebära för ett jämställt föräldraskap är mycket positiva. Arbetsgivarverket tillstyrker därför förslaget att båda föräldrarna ska kunna få föräldrapenning för samma barn och tid vid gemensamt besök hos mödravården.

4.2.2 Föräldrapenning vid inskolning

Förslaget innebär att en förälder ska ha rätt till föräldrapenning vid inskolning av sitt barn i en ny förskola, skola, fritidshem eller viss annan pedagogisk verksamhet även om denne inte har barnet i sin vård. Ledigheten ska enligt förslaget undantas från bestämmelsen om ett begränsat antal perioder per kalenderår.

Idag löser arbetsgivare och arbetstagare ofta dessa situationer genom beviljad tjänstledighet, uttag av semester eller möjlighet att arbeta på distans för den förälder som behöver vara tillgänglig för sitt barn under inskolningsperioden. Arbetsgivarverket anser att förslaget om rätt till föräldrapenning vid inskolning underlättar och förenklar för både arbetsgivare och arbetstagare då det blir en mer tydlig och förutsägbar grund för ledigheten och vilken ersättning som ska utgå. Arbetsgivarverket tillstyrker därför förslaget att en förälder ska ha rätt till föräldrapenning under inskolning.

Arbetsgivarverket anser dock, med hänvisning till motiveringen i förslaget om föräldrapenning vid besök i mödravården, att det även i detta fall finns en risk att en utökad rätt till fler ledighetsperioder påverkar övriga arbetstagare i alltför hög grad. Med anledning av detta ställer sig Arbetsgivarverket högst tveksamt till den delen av förslaget som avser en utökning av rätten till fler perioder än vad den generella begränsningen medger till dess att frågan är ytterligare analyserad.

4.3 Åtgärder inom tillfällig föräldrapenning

4.3.2 Tillfällig föräldrapenning vid deltagande i kurs för att lära sig vårda barnet

Förslaget innebär att flera föräldrar till ett sjukt barn eller ett barn med funktionsnedsättning ska ha rätt till tillfällig föräldrapenning för samma barn och tid i samband med att de deltar i en kurs som anordnas av sjukvårdshuvudman i syfte att lära sig vårda barnet.

Ovanstående medför en utökad personkrets som får rätt till ledighet samtidigt i dessa situationer. Detta skulle eventuellt kunna medföra vissa svårigheter för arbetsgivare vid planering av verksamheten, exempelvis om flera föräldrar arbetar på samma arbetsplats.

Att föräldrar som ska delta i barnets vård kan få samma information och utbildning vid samma tillfälle ger positiva konsekvenser som får anses väga över eventuella negativa följder som förändringen kan medföra. Arbetsgivarverket har därför inte något att invända mot förslaget.

Beslut i detta ärende fattas av Eva Liedström Adler. I den slutliga handläggningen deltog även chefsjurist Karl Pfeifer, enhetschef Lars Andréén och socialförsäkringsexpert Hanna Larsson, föredragande.

Eva Liedström Adler

Hanna Larsson