

Arbetsmarknadsdepartementet

## **Genomförande av balansdirektivet (SOU 2020:81)**

---

### **Bakgrund**

Svenska ILO-kommittén har ombetts att yttra sig över betänkandet *Genomförande av balansdirektivet – balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare* (SOU 2020:81) genom en remiss den 18 december 2020 (A2020/02669).

Betänkandet innehåller förslag till lagändringar för att genomföra Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU, det s.k. balansdirektivet. Balansdirektivet bygger på bestämmelserna i rådets direktiv 2010/18/EU (föräldraledighetsdirektivet), som reglerar föräldraledighet och sätter i kraft ett ramavtal som arbetsmarknadens parter har kommit överens om. Balansdirektivet kompletterar föräldraledighetsdirektivet genom att stärka de befintliga rättigheterna och införa nya. Balansdirektivet ersätter föräldraledighetsdirektivet, och ska vara genomfört senast den 2 augusti 2022.

### **Balansdirektivet**

Balansdirektivet innehåller bestämmelser om individuella rättigheter för arbetstagare i fråga om pappaledighet, föräldraledighet, ledighet för vård av anhörig och frånvaro på grund av force majeure. Direktivet innehåller också bestämmelser om flexibla arbetsformer för arbetstagare som är föräldrar eller anhörigvårdare. Vidare finns ett antal skyddsbestämmelser för arbetstagare som utövar sina rättigheter enligt direktivet, bl.a. om skydd mot uppsägning och mindre gynnsam behandling på grund av att en arbetstagare tar sina rättigheter i

anspråk och om skydd mot repressalier på grund av att en arbetare anmält att arbetsgivaren har handlat i strid med direktivet.

### **Betänkandets förslag**

För flertalet av direktivets bestämmelser bedöms i betänkandet att gällande rätt uppfyller direktivets krav och att det därmed inte behövs några lagändringar. Det gäller bl.a. rätten till tio dagars betald ledighet för medföräldrar i samband med barns födelse, rätten till fyra månaders föräldraledighet, rätten att vara ledig för vård av anhörig och rätten till frånvaro på grund av force majeure.

I betänkandet föreslås även vissa lagändringar. Enligt direktivet ska två månaders betald föräldraledighet inte kunna överlåtas mellan föräldrarna. Enligt gällande svensk rätt har en förälder rätt till 195 dagar med föräldrapenning på sjukpenningnivå eller grundnivå. Av dessa kan 90 dagar på sjukpenningnivå inte avstås till den andra föräldern. Däremot kan en förälder som har ersättning på grundnivå fritt avstå samtliga dagar. I betänkandet föreslås ändringar i socialförsäkringsbalken om att även dagar med föräldrapenning på grundnivå, på motsvarande sätt som gäller för föräldrapenning på sjukpenningnivå, ska vara reserverade till förmån för den ena föräldern.

Det föreslås att direktivets bestämmelser om flexibla arbetsformer ska genomföras genom nya bestämmelser i föräldraledighetslagen (1995:584) och lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård. Om en förälder med barn som inte har fyllt åtta år begär flexibla arbetsformer av omsorgsskäl ska arbetsgivaren besvara begäran inom skälig tid. Arbetsgivaren får avgöra om det är möjligt att bevilja en sådan begäran. Motsvarande regler ska gälla för arbetstagare som vårdar en närstående som är svårt sjuk. Bestämmelserna om flexibla arbetsformer föreslås gälla för arbetstagare som varit anställda hos arbetsgivaren i sammanlagt minst sex månader när begäran görs.

Det föreslås även bl.a. att en arbetstagare som har varit ledig för närståendevård ska ha rätt att återgå till samma eller ett likvärdigt arbete. Arbetstagaren ska också ha rätt att ta del av de eventuella förbättringar i arbetsförhållandena som har inträffat under ledigheten. För arbetstagare som är föräldrar eller vårdar en anhörig men som inte omfattas av lagen (1982:80) om anställningskydd föreslås i föräldraledighetslagen och lagen om ledighet för närståendevård en utvidgad skyldighet att ange skäl för uppsägning som har ett samband med föräldraledighet, ledighet för närståendevård eller begäran om flexibla arbetsformer. I lagen om ledighet för närståendevård föreslås att en bevislätnadsregel införs för arbetstagare som anser att han eller hon har sagts upp på grund av att han eller hon har ansökt om eller tagit ut ledighet för vård av anhörig.

Vidare föreslås ett repressalieförbud i föräldraledighetslagen, lagen om ledighet för närståendevård och lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl. Det föreslås dessutom att Diskrimineringsombudsmannen (DO) ska få föra talan för enskilda arbetstagare i tvister om missgynnande enligt lagen om ledighet för närståendevård och lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.

### **Förslagets förhållande till ILO-konventioner**

Betänkandet innehåller en redogörelse för vilka ILO-konventioner som förslagen aktualiserar och en analys av om förslagen är förenliga med Sveriges ILO-åtaganden.

En relevant konvention är ILO-konvention (nr 156) om jämställdhet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare: arbetstagare med familjeansvar. Enligt artikel 3 i konventionen ska medlemsstaterna i sin nationella politik sträva efter att göra det möjligt för personer med familjeansvar som har eller önskar få ett förvärvsarbete att utöva sin rätt att göra detta utan att utsättas för diskriminering och, så långt det är möjligt, utan konflikt mellan yrkes- och familjeansvar. Enligt artikel 8 ska inte familjeansvar som sådant utgöra giltig orsak för en anställnings upphörande.

Andra relevanta konventioner är ILO-konvention (nr 100) angående lika lön och ILO-konvention (nr 111) angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning. Av artikel 2 i konvention nr 111 följer en skyldighet att utforma och tillämpa en nationella politik för att främja likställdhet och avskaffa diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning. Enligt artikel 2.1 i konvention nr 100 följer att staterna ska trygga tillämpningen av principen om lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde. Både konvention nr 100 och konvention nr 111 hör till ILO:s s.k. kärnkonventioner.

I ILO-konvention (nr 175) om deltidarbete uppställs krav på åtgärder för att säkerställa att deltidarbetande ges samma skydd som jämförbara heltidarbetande med avseende på diskriminering i anställning och yrkesutövning (artikel 4 c).

Vidare bör konvention (nr 87) om föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten, konvention (nr 98) om tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten, och konvention (nr 154) om främjande av kollektiva förhandlingar, beaktas. Även konvention nr 87 och konvention nr 98 hör till ILO:s kärnkonventioner. Av konvention nr 98 följer bl.a. en skyldighet att uppmuntra och främja förhandlingar mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer för att åstadkomma reglering av arbetsvillkor i kollektivavtal. Av konvention nr 154 följer

att åtgärder ska vidtas för att möjliggöra kollektiva förhandlingar inom de områden som täcks av konventionen.

Även (nr 158) om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ kan omnämnas.

Betänkandets sammanfattande bedömning är att förslagen inte står i strid med något Sveriges åtaganden gentemot ILO.

#### **Svenska ILO-kommitténs slutsats**

ILO-kommittén välkomnar att betänkandet innehåller en analys och bedömning av hur förslagen i betänkandet förhåller sig till ratificerade ILO-konventioner och andra relevanta ILO-instrument.

ILO-kommittén delar bedömningen i betänkandet att förslagen inte kan anses strida mot Sveriges ILO-åtaganden.

I beslutet i detta ärende har deltagit undertecknad ordförande Per Ewaldsson och kommitténs ledamöter.

Yttrandet har beslutats per capsulam. Ärendet har handlagts av undertecknad sekreterare.

För Svenska ILO-kommittén

Per Ewaldsson  
Ordförande

Charlott Sjögren  
Sekreterare