

Socialdepartementet
Socialförsäkringsenheten
103 33 STOCKHOLM

Promemorian om Vårnadsbidrag – familjepolitisk reform (S2007/10526/SF)

Arbetsgivarverket har anmodats att yttra sig avseende promemorian Vårnadsbidrag – familjepolitisk reform. Arbetsgivarverket begränsar sitt yttrande till promemorians förslag om införande av en ny form av föräldraledighet för arbetstagare och dess konsekvenser ur ett arbetsgivarpolitiskt perspektiv.

Förslaget

Promemorian föreslår att en förvärvsarbetande förälder som väljer hemvård gentemot kommunal förskoleverksamhet åt sitt barn, för vilket han eller hon uppbär helt vårnadsbidrag, ska få rätt till hel ledighet från sitt arbete. Rätten till ledighet kommer maximalt att kunna utnyttjas under två år per barn för barn mellan ett och tre års ålder. Promemorian föreslår att den nya ledigheten regleras i föräldraledighetslagen.

Arbetsgivarverket avstyrker förslaget

Arbetsgivarverket avstyrker förslaget om införandet av en ny form av föräldraledighet för arbetstagare. Varje ytterligare ledighetsform som införs innebär en begränsning i arbetsgivarens förutsättningar att planera och bedriva sin verksamhet. Lediga arbetstagare behövs normalt sett ersättas med vikarie. Genom 5 § 2 st LAS begränsas dock användningen av vikariat som tidsbegränsad anställning. Om en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren som vikarie i sammanlagt mer än två år under de senaste fem åren, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Eftersom vårnadsbidraget ska kunna utgå under två år, som adderas till föräldraledighet med ersättning enligt dagens regler, riskerar arbetsgivaren hamna i en situation där vikariens anställning passerar den gräns som leder till att visstidsanställningen övergår i en tillsvidareanställning.

En arbetsgivare kan som regel inte ha två arbetstagare anställda för ett och samma arbete. När den tjänstledige återgår i arbete uppstår därför sannolikt arbetsbrist. Vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska arbetstagare i en turordningskrets turordnas efter anställningstid i staten. Därför behöver den arbetstagare som slutligen blir uppsagd inte vara den vikarierande personen, utan kan mycket väl

vara den tjänstledige arbetstagaren eller någon annan arbetstagare hos myndigheten som ingår i den aktuella turordningskretsen.

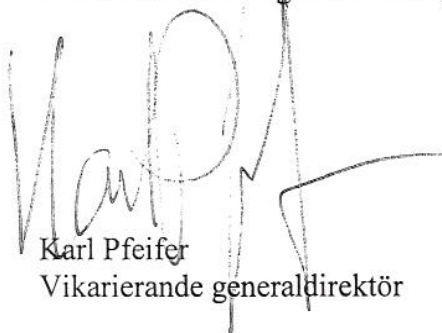
Om reformen trots allt införs

Om utökad möjlighet till föräldraledighet trots allt införs, anser Arbetsgivarverket att en sådan rätt till tjänstledighet för arbetstagaren måste harmoniseras med arbetsgivarens möjligheter att antingen för begränsad tid anställa ersättare för att fullgöra den lediga arbetstagarens arbetsuppgifter eller minska den anställdes rätt till sammanhängande ledighet under en lång tidsperiod.

Om reformen införs anser Arbetsgivarverket dessutom att föräldraledighetslagen bör kompletteras med vissa följdändringar. Enligt promemorians författningskommentar (sid. 142) ska den förslagna nya formen av ledighet komplettera de nu gällande formerna av föräldraledighet för arbetstagare med eller utan föräldrapenning. I kommentaren anges vidare att övriga bestämmelser om t.ex. anmälan och återgång i arbete vid föräldraledighet ska gälla även för den nya ledighetsgrunden enligt 9 §. Detta kommer emellertid inte till klart uttryck i lagtexten. Arbetsgivarverket anser därför att det i 13 § föräldraledighetslagen ska införas en hänvisning även till 9 § för att säkerställa att samma regler för anmälan ska gälla även vid ledighet enligt den nya ledighetsorsaken.

Det behövs också en följdändring i 3 § föräldraledighetslagen. Där bör det anges att det finns *sex* former av föräldraledighet för vård av barn och det bör föras in en *sjätte* punkt där den nya ledighetsgrunden beskrivs.

Beslut i detta ärende har fattats av vikarierande generaldirektören Karl Pfeifer. I den slutliga handläggningen deltog tillförordnad enhetschefen Per Stengård och utredaren Hooshang Bazrafshan, föredragande.



Karl Pfeifer
Vikarierande generaldirektör



Hooshang Bazrafshan
Utredare