

Socialdepartementet

Vår referens/dnr:

2023-131/CBK

s.remissvar@regeringskansliet.se,
maria.lidstrom@regeringskansliet.se

Er referens/dnr:

S2023/01906

2023-12-13

Remissvar

Ett modernare socialförsäkringsskydd för gravida (SOU 2023:23)

Svenskt Näringsliv har beretts möjlighet att yttra sig över betänkandet Ett modernare socialförsäkringsskydd för gravida (SOU 2023:23).

- Svenskt Näringsliv *avstyrker* förslaget att införa en generell "icke-behovsprövad" graviditetsspenning, samt ändring av föräldraledighetslagen med anledning av sådan ny förmån.
- Svenskt Näringsliv *tillstyrker* förslaget att förlänga förmånstiden för graviditetsspenning till och med dagen före faktisk förlossning.
- Svenskt Näringsliv *tillstyrker* förslaget att förtydliga sjukpenningens regelverk.
- Svenskt Näringsliv *avstyrker* förslaget att höja inkomsttaket för graviditetsspenning.
- Svenskt Näringsliv *tillstyrker* förslaget att såväl psykiska som fysiska graviditetsrelaterade besvär vägs samman och beaktas vid bedömningen om den gravida har nedsatt arbetsförmåga i ett fysiskt påfrestande arbete.
- Svenskt Näringsliv *avstyrker* förslaget om att avskaffa Försäkringskassans möjlighet att begära arbetsgivarutlåtande från den gravida.
- Svenskt Näringsliv *avstyrker* förslagen att utvidga uppgiftsskyldigheten för arbetsgivare.
- Svenskt Näringsliv *avstyrker* förslaget att avskaffa anmälan vid risker i arbetsmiljön.
- Svenskt Näringsliv *avstyrker* förslagen att i föräldraledighetslagen särskilt reglera omplacering på deltid.
- Svenskt Näringsliv *avstyrker* förslaget att arbetsgivare ska ompröva möjligheten till omplacering minst varannan månad.

Allmänna synpunkter

En särskild utredare har haft i uppdrag att se över socialförsäkringsskyddet för gravida, framför allt regelverket om graviditetsspenning, med syftet att modernisera detta så att förmånen i högre utsträckning fungerar ändamålsenligt för gravida arbetstagare och egenföretagare.

Svenskt Näringsliv delar utredningens bedömning att socialförsäkringsskyddet för gravida behöver moderniseras för att bli mer ändamålsenligt. Utredningen lägger också förslag som kan bidra till detta. Dessvärre lämnar utredningen även förslag som kommer att förlänga kvinnors totala frånvaro från arbetslivet och innebära problem för arbetsgivares framtida kompetensförsörjning.

Utredningen lämnar också förslag som dels innebär att den administrativa bördan för arbetsgivare kommer att öka, dels kommer att vara tvistedrivande. Vi bedömer att utredningens förslag inte är ändamålsenliga i denna del.

Även om vissa delar av betänkandet är genomarbetade så är Svenskt Näringslivs samlade bedömning att det inte är tillräckligt belagt att utredningen belyser alla de konsekvenser som kan tänkas bli en följd av förslagen som rör generell "icke-behovsprövad" graviditetspenning, utökad intygs- och uppgiftsskyldighet för arbetsgivare samt föräldraledighetslagen.

När flera av förslagen som lämnas påverkar allmänna ersättningssystem, finns svårigheter att överblicka förslagens konsekvenser. Förslagen riskerar leda till permanenta och strukturella förändringar. Svenskt Näringsliv befarar att kostnadsberäkningarna inte har beaktat alla konsekvenser av detta.

Svenskt Näringsliv vill i sammanhanget betona vikten av att de allmänna socialförsäkringarna - där graviditetspenningen ingår - stödjer företagets kompetensförsörjning och möjligheter att rekrytera, samtidigt som konkurrenskraften stärks. Den demografiska utvecklingen innebär stora utmaningar för välfärden, varför reformer som innebär fler arbetade timmar bör prioriteras snarare än införande av generella graviditetsförmåner som riskerar leda till ökad frånvaro på arbetsmarknaden med färre arbetade timmar som följd. När färre ska försörja allt fler kommer nya behov att växa fram och prioriteringar behöva göras. Därför bör förslag som innebär ökad frånvaro på arbetsmarknaden och ökade kostnader inom socialförsäkringarna, ställas i relation till frågan om hållbar finansiering. Även arbetsgivarnas behov av förutsebarhet och planering i samband med de anställdas graviditet och föräldraledighet bör beaktas, så att störningar i verksamheten kan minskas så långt som möjligt.

Arbetsgivares insatser för att möjliggöra arbete för gravida

Arbetsgivare vidtar en mängd åtgärder som möjliggör att anställda under graviditet ska kunna fortsätta att arbeta på ett säkert sätt. Det kan exempelvis handla om anpassning av arbetsuppgifter och arbetstid, tillfällig förflyttning eller omplacering. Det är först när dessa åtgärder inte är möjliga eller tillräckliga som det är aktuellt med graviditetspenning.

Utredningen har haft i uppdrag att undersöka i vilken utsträckning arbetsgivare vidtar relevanta åtgärder för att möjliggöra att gravida fortsätter att arbeta. Inom ramen för utredningen har de faktiska åtgärder som arbetsgivare vidtar för att tillvarata arbetsförmåga hos gravida arbetstagare inte utretts. Därmed har utredningen inte heller gjort någon analys av om åtgärderna är otillräckliga.

Utredningen har dock granskat ärenden om graviditetspenning hos Försäkringskassan, d v s de situationer då omplacering inte är möjlig, och konstaterar att Försäkringskassan inte utreder om det gjorts sannolikt att omplacering av den gravida inte är möjlig. Utifrån de granskade akterna drar utredningen långtgående slutsatser om arbetsgivares åtgärder. Eftersom utredningen saknar kunskap om de åtgärder som arbetsgivare vidtar för att ta

tillvara arbetsförmåga hos gravida anser Svenskt Näringsliv att utredningens förslag som berör dessa förhållanden varken är motiverade eller tillräckligt utredda.

Förslaget om att införa en ny generell graviditetspenningförmån utan koppling till den gravidas behov

Utredningen föreslår att en ny generell "icke-behovsprövad" graviditetspenningförmån införs för gravida, med rätt till ersättning från och med den sjunde kalenderdagen före dagen för beräknad förlossning till och med dagen före faktisk förlossning. Utredningen menar att de flesta gravida kvinnor har behov av att avstå arbete under graviditetens slutskede. Såväl dagar som den gravida avstår från arbete som arbetsfria dagar ska grunda rätt till ersättning. Rätt till ersättning föreslås dock inte gälla under semesterledighet. På grund av riskerna för förlängd frånvaro från arbetsmarknaden föreslår utredningen att gravida som är studerande, arbetslösa eller deltagare i arbetsmarknadspolitiska insatser inte ska omfattas av den nya förmånen. Förslaget förväntas leda till ökade kostnader, med många kortare ersättningsanspråk och ökad administrativ belastning.

Svenskt Näringsliv anser att dagens flexibla och mycket generösa regelverk kring såväl föräldraledighet som föräldrapenning beaktar kvinnors generella behov av vila inför förlossning. Det är också motivet till varför graviditetspenning enligt gällande regelverk inte lämnas de tio sista dagarna innan beräknad förlossning, då föräldrapenning är avsedd att nyttjas för sådant behov av vila. Rätt till föräldrapenning föreligger 60 dagar innan den beräknade förlossningen för barnets mor. Eftersom behovet av vila och återhämtning inför förlossning därmed redan är täckt, innebär inte utredningens förslag några förbättringar i det avseendet.

Svenskt Näringsliv anser att en generell "icke-behovsprövad" graviditetspenning sista dagarna innan faktisk förlossning riskerar att vara starkt normerande för gravida kvinnor i arbetslivet. De gravida som vill arbeta fram till beräknad förlossning kan redan idag uppleva en förväntan från samhället och omgivningen att ta ledigt den sista tiden – sådan förväntan kommer att öka ytterligare med utredningens förslag.

För de kvinnor som idag nyttjar dagar med föräldrapenning under graviditetens sista dagar medför förslaget i praktiken en förlängning av föräldraledigheten, då blivande föräldrar i stor utsträckning i stället kommer att nyttja dagar med "icke behovsprövad" graviditetspenning inför barnets födelse. Därigenom kommer föräldrarna att ha fler föräldrapenningdagar att disponera senare.

Svenskt Näringsliv menar att det saknas argument som talar för att det vore önskvärt att ytterligare förlänga föräldraledigheten, vilket inte heller har legat inom ramen för utredningens uppdrag. Även om dagens generösa föräldraförsäkring i grunden är gynnsam för arbetsmarknaden och kompetensförsörjningen, medför den utmaningar för företagen. Exempelvis så innebär föräldraledighet som tas ut för äldre barn i samband med semesterperioder svårigheter att planera och bemanna för arbetsgivare, eftersom arbetstagarens önskemål om föräldraledighet måste prioriteras framför övriga arbetstagares önskemål om semester. Att bygga ut föräldraförsäkringen ytterligare skulle förvärra dessa problem och medföra en ökad arbetsbelastning, minskade möjligheter till återhämtning och vila för de arbetstagare som inte har barn eller "sparade" föräldrapenningdagar. Dessutom har föräldrar ofta fler än ett barn, vilket skulle innebära minst 14 extra dagars ledighet med föräldrapenning om förslaget om en generell "icke-behovsprövad" graviditetspenning genomförs. Svenskt Näringsliv avstyrker därför förslaget om införande av en generell "icke-

behovsprövad" graviditetsspenning. Svenskt Näringsliv *avstyrker* även förslagen ändring av föräldraledighetslagen med anledning av införande av sådan förmån.

Svenskt Näringsliv anser därutöver att det är en betydande brist att utredningen inte lämnar förslag om att minska antalet tillgängliga föräldrapenningdagar i motsvarande grad som utredningen föreslår införande av dagar med generell graviditetsspenning, så att den totala frånvaron inte ökar. Förslag om färre föräldrapenningdagar borde vara en självklar konsekvens av förslaget om en generell "icke-behovsprövad" graviditetsspenning. Såsom förslaget nu är utformat kommer det att öka kvinnors frånvaro från arbetslivet, trots strävan om att kvinnors deltagande ska öka.

Förslaget om att införa möjlighet att betala graviditetsspenning till och med faktisk nedkomst

Utredningen föreslår förlängd förmånstid för graviditetsspenning, genom möjlighet till ersättning till och med dagen före faktisk förlossning. Enligt dagens regler kan graviditetsspenning endast lämnas till och med den elfte dagen före den beräknade nedkomsten, eftersom de flesta kvinnor de sista tio dagarna före beräknad nedkomst anses ha behov av ledighet och då förväntas använda föräldrapenning.

Svenskt Näringsliv instämmer med utredningen om att de omständigheter som ger en kvinna rätt till graviditetsspenning inte upphör bara för att tio dagar återstår till nedkomsten, vare sig det beror på att hon inte får arbeta på grund av risker i arbetsmiljön hon inte får exponeras för eller att hon på grund av graviditeten har en nedsatt arbetsförmåga i fysiskt ansträngande arbete. De kvinnor som faktiskt inte får eller kan arbeta bör därför kunna uppbära graviditetsspenning ända fram till den faktiska förlossningen. Svenskt Näringsliv *tillstyrker* därför förslaget om att förlänga förmånstiden för graviditetsspenning till och med dagen före faktisk förlossning.

Förslaget om att förtydliga regelverket för sjukpenning

Utredningen föreslår att regelverket för sjukpenning ska förtydligas genom att nedsatt arbetsförmåga som orsakas av graviditet ska anses vara sjukdom om tillståndet är sådant att det hade ansetts vara sjukdom om den försäkrade kvinnan inte varit gravid.

Svenskt Näringsliv delar utredningens syn att det är besvärens art och inte deras ursprung som ska vara avgörande för rätten till sjukpenning. Utredningens förslag kan ses som förtydligande av gällande rätt och en kodifiering av rättspraxis. Förslaget kan förväntas minska risken för gränsdragningsproblem, så att nedsatt arbetsförmåga som beror på sjukdom hanteras inom sjukförsäkringen även när det gäller sjukdom vid graviditet. Sjukdomsbegreppet kommer dock inte att utvidgas till att innefatta graviditeten i sig, utan bedömning ska göras av om besvären kan betraktas som sjukdom. Förslaget kan förväntas medföra en mer enhetlig och rättssäker tillämpning av regelverket kring sjukpenning för gravida. Svenskt Näringsliv *tillstyrker* därför förslaget att förtydliga sjukpenningens regelverk i detta avseende.

Förslag om att höja inkomsttaket för graviditetsspenning

Utredningen föreslår att inkomsttaket vid beräkning av sjukpenningsgrundande inkomst vid graviditetsspenning ska höjas från 7,5 till 10 prisbasbelopp, så att förmånsnivån är densamma som för sjukpenning och föräldrapenning.

Vid utformningen av graviditetsspenningen beskrevs förmånen som en form av sjukpenning och utgick på samma nivå. Åren 2018 och 2022 har inkomsttaket höjts för sjukpenning i två steg; först till 8 och sedan till 10 prisbasbelopp. Inkomsttaket för graviditetsspenning har dock inte höjts.

Höjd ersättning och ökade kostnader för graviditetsspenning, samtidigt som förslag lämnas om ny generell förmån och utvidgad rätt till förmånen, måste ställas i relation till hållbar finansiering. De sammantagna konsekvenserna har inte tydligt belysts av utredningen, varför förslaget inte kan anses vara tillräckligt utrett.

Svenskt Näringsliv bedömer – i likhet med den parlamentariska socialförsäkringsutredningen (SOU 2015:21) – att det under överskådlig tid kommer att finnas begränsade resurser för reformer av socialförsäkringarna. Detta innebär att reformer bör fokusera på att effektivisera försäkringarna, tillse att de stödjer arbetslinjen, tar tillvara arbetsförmåga och underlättar återgången i arbete. Utredningen föreslår inte heller en lösning där de två inkomsttaken för sjukpenning och graviditetsspenning är kopplade till varandra, då utredningen ser att en sådan regel skulle vara kostsam och att en stegvis höjning av olika förmåner kan vara nödvändig. Även om gränsdragningsproblematik i viss mån talar för att tillämpa samma nivå för inkomsttak för sjuk- och graviditetsspenning, bedömer Svenskt Näringsliv inte att det framstår som motiverat att höja inkomsttaket för graviditetsspenning och *avstyrker* därför förslaget.

Förslag om förtydligande avseende fysiskt påfrestande arbete

Utredningen föreslår att regelverket förtydligas så att det framgår att det är fysiskt påfrestande arbete som kan ge rätt till graviditetsspenning. Arbetsförmågan ska vara nedsatt av besvär som orsakas eller förvärras av graviditeten. Detta innebär att även psykiska besvär kan beaktas om de påverkar förmågan att utföra fysiskt påfrestande arbete. Därutöver föreslår utredningen att ett tillägg görs i 10 kap. 2 § SFB om att arbete som inte eller endast med stor svårighet kan utföras på grund av den gravida kvinnans mage, ska anses vara fysiskt påfrestande arbete.

Svenskt Näringsliv delar utredningens bedömning att det saknas skäl att göra skillnad mellan olika graviditetsrelaterade besvär som försvårar eller omöjliggör den gravidas arbete i ett fysiskt påfrestande arbete. Såväl psykiska som fysiska graviditetsrelaterade besvär bör vägas samman och beaktas vid bedömningen om den gravida har nedsatt arbetsförmåga i ett fysiskt påfrestande arbete. Svenskt Näringsliv *tillstyrker* därför förslaget i denna del.

Svenskt Näringsliv delar dock inte utredningens bedömning att det behövs ett förtydligande i lagtext om att försvårande av arbete på grund av viss kroppsdel – mage – ska anses vara fysiskt påfrestande arbete. Sådant förtydligande sker lämpligen i motiv till lagförslag avseende aktuell bestämmelse om fysiskt påfrestande arbete.

Bedömning om graviditetsspenning vid psykiskt påfrestande arbete

Svenskt Näringsliv delar utredningens bedömning att det inte ska införas en självständig rätt till graviditetsspenning vid psykiskt påfrestande arbete.

Förslag om att avskaffa Försäkringskassans möjlighet att från den gravida begära utlåtande i ärende om graviditetsspenning

Utredningen föreslår avskaffande av Försäkringskassans möjlighet att begära att den gravida kvinnan ska lämna in ett utlåtande från sin arbetsgivare. Istället föreslås att

Försäkringskassan ska vända sig till den försäkrades arbetsgivare för att begära in arbetsgivarutlåtande i ärende om graviditetspenning, om det inte är uppenbart obehövligt. Utredningen föreslår dessutom att gällande uppgiftsskyldighet för arbetsgivare ska utökas, så att skyldighet att lämna uppgift om arbetet och arbetsförhållandena ska föreligga om Försäkringskassan begär det i ärende om graviditetspenning.

Gällande regelverk kring Försäkringskassans handläggning av ärenden ger myndigheten rätt att begära information från såväl arbetstagaren som arbetsgivaren. För graviditetspenning finns särskild reglering om att Försäkringskassan får begära att kvinnan ger in ett utlåtande från sin arbetsgivare. Den gravida kvinnan äger på detta sätt processen som hon initierat genom sin ansökan till Försäkringskassan. Att den gravida kvinnan ger in utlåtande gynnar även en tidig och aktiv dialog mellan den gravida och arbetsgivaren, vilket främjar förutsättningarna att ta tillvara anpassnings- och omplaceringsmöjligheter på arbetsplatsen. Utredningen föreslår att denna särskilda reglering ska slopas. I stället föreslås införande av nytt lagrum som anger att Försäkringskassan, om det inte är obehövligt, ska begära utlåtande av kvinnans arbetsgivare.

Gällande regelverk om arbetsgivares uppgiftsskyldighet möjliggör inhämtande av de uppgifter som Försäkringskassan behöver i sin handläggning av graviditetspenningärenden. Att den gravida kvinnan bifogar arbetsgivarutlåtande till sin ansökan om graviditetspenning är rimligt och motiverat, då det även främjar hennes tidiga dialog med arbetsgivaren om behov av anpassning eller omplacering. Behövs uppgifter från arbetsgivaren i ett graviditetspenningärende ger gällande regelverk Försäkringskassan rätt att från arbetsgivaren begära in de uppgifter som behövs för bedömning av rätten till graviditetspenning. Regelverket är balanserat och fullt tillräckligt. Svenskt Näringsliv avstyrker därför förslagen.

Förslag om utvidgad uppgiftsskyldighet för arbetsgivare

Utredningen lämnar förslag om utvidgad skyldighet för arbetsgivare, innebärande att arbetsgivare ska vara skyldiga att lämna uppgifter om arbetet och arbetsförhållandena till Försäkringskassan, på motsvarande sätt som gäller vid bedömning av arbetsskador.

Svenskt Näringsliv anser att en utökad administrativ börda, som en skyldighet att lämna uppgifter innebär för arbetsgivare, måste vara motiverad och tydligt kunna vägas mot andra vinster som kan uppnås. Svenskt Näringsliv menar att förslaget i denna del varken är motiverat eller står i proportion till eventuell nytta. Utredningen har inte heller visat vilka problem förslaget är avsett att lösa eller vilka konsekvenser förslaget kan komma att få.

Utredningen utgår från att gällande regelverk inte innebär uppgiftsskyldighet för arbetsgivare som är förenad med böter, och gör utifrån den felaktiga utgångspunkten bedömningen att gällande regelverk inte tillräckligt reglerar dels Försäkringskassans möjlighet att begära utlåtande från arbetsgivaren, dels skyldighet för arbetsgivaren att inkomma med uppgifter i graviditetspenningärenden.

Svenskt Näringsliv vill påtala att den information som Försäkringskassan har behov av för bedömning av rätten till graviditetspenning redan omfattas av den uppgiftsskyldighet som följer av 110 kap. 31 § SFB, och den skyldighet att betala böter som inträder om uppgiftsskyldigheten inte följs (115 kap. 4 § SFB). Detta gäller i samtliga ärenden om socialförsäkring, såsom exempelvis sjukpenning, föräldrapenning och graviditetspenning. Vad avser ärenden om arbetsskada ligger det emellertid i förmånens natur att myndigheten i

sin skadereglering, exempelvis vid bedömning om arbetsskada föreligger eller inte, är i särskilt behov av uppgifter om arbetet och arbetsförhållandena. Dessa behov föreligger inte i andra ärenden inom socialförsäkringen, exempelvis graviditetspenningen.

Behöver Försäkringskassan kompletterande information avseende arbetsgivares omplaceringsbeslut, ger gällande regelverk myndigheten rätt att inhämta sådan information från arbetsgivaren. Försäkringskassan har dock ingen möjlighet att överpröva arbetsgivarens omplaceringsbeslut. Råder oenighet mellan arbetsgivare och arbetstagare om omplacering finns särskild ordning för hantering av sådan tvist. Inte heller har Försäkringskassan möjlighet att överpröva de riskbedömningar som gjorts på arbetsplatsen. Däremot kan det finnas kunskapsbehov hos Försäkringskassan för ökad förståelse av arbetsmiljöregelverket och det arbetsrättsliga regelverket.

Svenskt Näringsliv menar att Försäkringskassan varken kan eller ska överpröva arbetsgivarens bedömning av omplaceringsmöjligheter, utan endast kontrollera att en sådan bedömning har skett i ärenden om graviditetspenning. Att utvidga nuvarande uppgiftsskyldighet för arbetsgivare är obefogat och skulle kunna leda till att Försäkringskassans roll blir otydlig i förhållande till arbetsgivarens arbetsledningsrätt, med därtill hörande bedömning av anpassnings- och omplaceringsmöjligheter.

Utökad administration och uppgiftslämnarbörda för arbetsgivare måste vara motiverade och tydligt kunna vägas mot andra vinster som kan nås. Svenskt Näringsliv menar att gällande regelverk ger Försäkringskassan goda möjligheter att begära information om exempelvis anpassning, förflyttning eller omplacering på arbetsplatsen för gravid anställd som ansöker om graviditetspenning. Försäkringskassan kan dock inte göra andra bedömningar om omplaceringsmöjligheter än arbetsgivare, då det är arbetsgivaren som leder och fördelar arbetet på arbetsplatsen och gör de arbetsrättsliga bedömningarna. Svenskt Näringsliv anser att dagens regelverk kring den administrativa handläggningen är väl avvägd, inarbetad och effektiv. Den kan i viss mån sägas begränsa den administrativa bördan för såväl arbetsgivare som Försäkringskassan, samtidigt som den innebär fördelar för dem gravida som kan få sina ärenden bedömda utan långa handläggningstider.

Därutöver framstår det som oklart om utredningens förslag innebär formkrav på omplaceringsutredning inför beslut om graviditetspenning. Svenskt Näringsliv vill påtala att sådant eventuellt formkrav synes omotiverat, och gäller exempelvis inte inför avslut av anställning eller vid arbetsförmågebedömning inom ramen för sjukförsäkringen. Är uppgifter som lämnas muntligen tillräckliga för att kunna fatta beslut i ett ärende, saknas anledning att kräva att arbetsgivaren därutöver ska lämna ett skriftligt arbetsgivarutlåtande.

Svenskt Näringsliv anser att den föreslagna regleringen om uppgiftslämnande från arbetsgivaren inte står i proportion till eventuell nytta, inte heller har utredningen visat vilka problem förslaget är avsett att lösa eller vilka konsekvenser förslaget kan komma att få. Därutöver kan utredningens förslag avseende utvidgning av arbetsgivarens uppgiftsskyldighet inte anses vara fullständigt utrett. Mot denna bakgrund *avstyrker* Svenskt Näringsliv förslagen om utvidgad uppgiftsskyldighet.

Förslag om ändringar i föräldraledighetslagen

Svenskt Näringsliv anser att utredningen inte tillräckligt analyserat de arbetsrättsliga konsekvenserna av de föreslagna ändringarna av föräldraledighetslagen, varför förslagen är otillräckligt utredda. Oklarheter avseende föräldraledighetslagen kan öka risken för tvister.

- **Avskaffad anmälningsskyldighet för gravida**

Utredningen föreslår att regleringen om skyndsam anmälan av gravid arbetstagare som vill påtala omplaceringsbehov vid risker i arbetsmiljön avskaffas. Även om arbetsgivaren får information om riskerna i samband med att riskbedömning görs, så anser Svenskt Näringsliv att det är av värde att den gravida arbetstagaren med framförhållning anmäler till arbetsgivaren om hon ser eller har ett behov av anpassning eller omplacering. Att en gravid arbetstagare är aktiv tidigt i processen kan främja dialogen med arbetsgivaren och därmed förutsättningarna för att på bästa möjliga sätt ta tillvara alla eventuella omplaceringsmöjligheter eller andra anpassningsåtgärder, samtidigt som riskerna minimeras för att den gravida utsätts för risker i arbetet. Avskaffad anmälan är även kontraproduktivt utifrån utredningens utgångspunkt att avstängning inte ska ske alltför snabbt. Tidig dialog främjar möjligheten till goda och välbalanserade bedömningar av omplaceringsmöjligheterna. Svenskt Näringsliv *avstyrker* därför förslaget om avskaffad anmälan vid risker i arbetsmiljön.

- **Omplacerings omfattning**

Svenskt Näringsliv anser att det saknas anledning att göra förtydliganden i föräldraledighetslagen om omplacering på deltid. Regelverket medger ledighet och graviditetsspenning i annan omfattning är heltid. Ytterligare reglering kring deltid före nedkomst, kan dessutom innebära oönskade effekter kring deltid efter nedkomst och motverka jämställdhetsmål om kvinnors deltagande på arbetsmarknaden. Dessutom framstår skrivningen reglera att heltidsanställd gravid som omplaceras till deltidstjänst ska uppbära heltidslön, vilket inte kan antas vara utredningens avsikt. Svenskt Näringsliv *avstyrker* därför förslagen om att särskilt reglera omplacering på deltid.

Svenskt Näringsliv vill i sammanhanget påtala att utredningen synes bedöma att den rätt till ledighet som regleras i 20 § andra stycket föräldraledighetslagen inte ska gälla utan bibehålla löneförmåner under den tid som ledigheten avser. Svenskt Näringsliv konstaterar att utredningens bedömning inte står i överensstämmelse med lagtextens ordalydelse. Inte heller lämnar utredningen förslag om att den gravidas rätt till ledighet skulle vara kopplad till att graviditetsspenning beviljas i motsvarande grad. Utredningens bedömning i detta avseende bidrar till onödigt osäkerhet om regelverkets innebörd.

- **Tidsbestämd omprövning av möjligheterna till omplacering**

Utredningens föreslår att krav införs i föräldraledighetslagen om att arbetsgivare som bedömt att omplacering inte kan ske, ska ompröva möjligheten till omplacering minst varannan månad. Svenskt Näringsliv menar att gällande regelverk om att arbetsgivare som bedömt att omplacering inte kan ske, fortlöpande ska pröva möjligheten till omplacering, är fullt tillräcklig. Svenskt Näringsliv *avstyrker* därför förslaget.

Förslag om uppdrag till Arbetsmiljöverket

Svenskt Näringsliv ser positivt på att Arbetsmiljöverket ges i uppdrag att arbeta mer aktivt med stöd till arbetsgivare i deras arbete med att bedöma risker i arbetsmiljön för gravida och att se över arbetsgivarens kännedom avseende risker i arbetsmiljön för gravida, samt vid behov föreslå åtgärder för att öka sådan kännedom. Det finns behov att betydligt utveckla

Arbetsmiljöverkets stöd till arbetsgivare kring bedömningar av risk och exponering, inte minst vid psykiskt påfrestande arbeten. Svenskt Näringsliv ser även positivt på att myndigheten (Mynak i utredningens förslag) får i uppdrag att sammanställa och sprida aktuell forskning om risker i arbetsmiljön för den gravida och fostret, samt sprida sådan information och hålla den tillgänglig.

Förslag om uppdrag till Jämställdhetsmyndigheten

Av utredningens arbete framgår att det saknas kunskap om och i vilken utsträckning som gravidas arbetsförmåga tas tillvara på arbetsplatsen genom anpassningsinsatser, förflyttning eller omplacering. Ökad kunskap som utgår från faktiska förhållanden om gravidas möjligheter att arbeta är positivt. Svenskt Näringsliv är dock tveksamma till att Jämställdhetsmyndigheten är bäst lämpad för uppdraget och ser att kunskap om risker i och anpassning av gravidas arbetsmiljö bör samlas i en och samma myndighet.

Övrigt

I sammanhanget vill Svenskt Näringsliv ånyo ta upp frågan om den särskilda beräkningsgrunden – *snabbhetspremien* – som har med kvinnors graviditet och hälsa att göra. Svenskt Näringsliv anser att snabbhetspremien bör avskaffas. Snabbhetspremien ger ett förlängt skydd för den sjukpenningsgrundande inkomsten (SGI) vid en ny graviditet. Detta SGI-skydd innebär att en kvinna som blir gravid på nytt inom ett år och nio månader räknat från tidigare barns födelse, får sin SGI beräknad på inkomsten vid det tidigare barnets födelse. Snabbhetspremien innebär förmånliga villkor för föräldrapenningen om en kvinna snabbt blir gravid på nytt.

Snabbhetspremien har fått den oavsedda konsekvensen att intervallen mellan födslarna har förkortats märkbart i Sverige, med en markant ökning av andelen nyfödda barn där åldersskillnaden till det närmaste syskonet är mindre än två och ett halvt år. Detta har påverkat såväl familjeplaneringen som anknytningen till arbetsmarknaden, då snabbhetspremien har fungerat som drivkraft för kvinnor att arbeta deltid eller att inte alls återvända till arbetsmarknaden mellan graviditeterna. Även medicinska skäl avseende kvinnans hälsa talar mot snabbhetspremie i föräldraförsäkringen. Svenskt Näringsliv anser därför att snabbhetspremien bör avskaffas, då den genom sin konstruktion riskerar att innebära en försvagad anknytning till arbetsmarknaden för kvinnor.

SVENSKT NÄRINGSLIV

Mattis Dahl

