|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | |
|  |  | |
|  | |  |
|  | Dnr S2015/2958/FST | |
|  |  | |

|  |
| --- |
| **Socialdepartementet** |
| Socialförsäkringsministern |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |

Till riksdagen

Svar på fråga 2014/15:440 av Tina Ghasemi (M) Byte av arbetsuppgifter under graviditet

Tina Ghasemi har frågat mig vilka åtgärder jag avser att vidta med anledning av en rapport från Inspektionen för socialförsäkringen om tillämpningen av lagstiftningen om graviditetspenning.

Inspektionen för socialförsäkringen (ISF) lämnade i december 2014 svar på ett regeringsuppdrag om tillämpningen av lagstiftningen om graviditetspenning. ISF påpekade då att tillämpningen av graviditetspenning har förbättrats ur flera avseenden. De anser dock att det finns fortsatt utrymme för att fler kvinnor än i dag ska kunna beviljas graviditetspenning. Försäkringskassan bör i högre utsträckning göra en sammanvägd bedömning av arbetsuppgifternas art, kvinnans individuella förutsättningar och särskilda skäl. Försäkringskassan lämnade därefter ett svar på rapporten där de anger att myndigheten aktivt arbetat med att förbättra kvaliteten inom handläggningen, vilket har lett till goda resultat. De instämmer i att bedömningen av rätten till graviditetspenning ska vara en helhetsbedömning där arbetsuppgifternas art och kvinnans individuella förutsättningar vägs samman. Med anledning av rapporten kommer myndigheten att förbättra stödet till handläggarna genom att förtydliga hur en sådan bedömning ska göras. Försäkringskassan kommer också att genomföra utbildningsinsatser och utveckla den systematiska uppföljningen av kvaliteten. Jag välkomnar de åtgärder Försäkringskassan beskriver och ser för närvarande inga behov av att återkomma med åtgärder i den delen.

Om en kvinnlig arbetstagare väntar barn och på grund av detta inte kan utföra fysiskt påfrestande arbetsuppgifter har hon rätt att bli omplacerad till ett annat arbete i slutet av graviditeten. En av förutsättningarna för rätt till graviditetspenning är att arbetsgivaren anger att en sådan omplacering inte kan ske, vilket bör styrkas genom ett utlåtande från arbetsgivaren. ISF anser att Försäkringskassan i fler fall ska ompröva arbetsgivarens bedömning då det annars kan innebära att för många kvinnor får rätt till graviditetspenning. Arbetsgivaren är dock den som bäst kan bedöma möjligheterna till omplacering på arbetsplatsen och det bör förutsättas att arbetsgivaren fullföljer sitt ansvar i enlighet med gällande lagstiftning.

Jag vill även framhålla att rätten till omplacering är viktig ur jämställdhetssynpunkt eftersom den ger ökade möjligheter för den gravida kvinnan att fortsätta förvärvsarbeta i slutet av graviditeten.

Stockholm den 28 april 2015

Annika Strandhäll