

Ekonomisk kompensation vid föräldraledighet, vadå?

- Utifrån arbetsgivarens perspektiv

Inga-Maj Estemyr Özaras
Madeleine Jeppsson

Socialhögskolan vid Lunds universitet
SOLX64
Ht-07



Handledare:
Maria Bangura Arvidsson

Examinator:
Bodil Rasmusson

Abstract

Authors: Inga-Maj Estemyr Özaras and Madeleine Jeppsson

Title: Economic compensation on parental leave, what about it? - From the employer's perspective.

Supervisor: Maria Bangura Arvidsson

Assessor: Bodil Rasmusson

The purpose with this essay was to analyse the view of parental leave in the public and private labour market. How does the economical compensation affect the parent's use of parental leave, with focus on the fathers "earmarked" months? Were there any differences in private companies and public organisations? We chose to look at past research and theories about father/men's usage of "60 day parental leave" from a point of gender and equality perspective. In regard to our questions we performed qualitative, semi structural interviews. We picked people at random to interview at both private companies and public organisations that had or had not extra economical compensations except what the social insurance office paid during parental leave. The results in economical compensation between the public and private labour market shows that there is a difference between those two parts.

Keywords: Paternity leave, economical compensation, public/private sector and equality

Förord

Föräldraledighet innebär en försämrad inkomst, och särskilt för dem som överstiger Försäkringskassans tak på 10 basbelopp. Vi har därför valt att undersöka olika företag, från såväl den offentliga som den privata sektorn, för att se vilken syn de har på ekonomisk kompensation vid föräldraledighet, samt vilka bakomliggande faktorer som ligger till grund för denna förmån. Vi har även ställt frågan hur detta påverkar de anställdas utnyttjande av föräldraledigheten med fokus på mannens/pappans delaktighet av denna ledighet. Med anledning av detta, tyckte vi att detta var ett intressant och ett viktigt ämne att forska kring.

Vår förhoppning är att uppsatsen kan ge en möjlighet till ökad insikt kring ämnet och dess eventuella problematik. Utifrån våra undersökningar, det vill säga intervjuer, tidigare forskning och teorier, har vi valt att gemensamt arbeta fram en mall på hur arbetet skall se ut. Vi har därefter delat upp intervjuer och skrivandet mellan oss. Inga-Maj har intervjuat ansvarig person för arbetsrättsfrågor på Region Skåne, personalansvarig på Arbetsförmedlingen, kontorschef på en Bank, personalansvarig på ett IT-företag och arbetsledare inom Industri, ”legotillverkning”. Madeleine har intervjuat löneadministratören på Polismyndigheten, biträdande rektor på en grundskola, enhetschef på Socialtjänsten, personalansvarig på en IT-avdelning på ett större företag och löneadministratör på ett Rederi. Då det gäller den text vi har skrivit har Inga-Maj huvudansvaret för tidigare forskning utom Plantin (2001) och Madeleine har huvudansvaret för metoddelen. De andra delarna i vår uppsats har vi skrivit tillsammans.

Vi vill tacka de personer som tagit sig tid till att ställa upp på intervju, delat med sig av sina kunskaper, erfarenheter och åsikter. Det har gjort vår uppsats till ett intressant och levande arbete. En del av våra egna tankar och funderingar kring pappor/mäns uttag av föräldraledighet har bekräftats och andra har vi fått ifrågasätta. Samtidigt vill vi tacka vår handledare Maria Bangura Arvidsson som har gett oss mycket hjälp, stöd och konstruktiv kritik.

Helsingborg i december 2007

Inga-Maj Estemyr Özaras & Madeleine Jeppsson

Innehållsförteckning

Förord	1
1. Inledning	4
1.1 Problemformulering	4
1.2 Syfte och frågeställningar	5
1.3 Begrepp	5
2. Metod	6
2.1 Metodval	6
2.2 Urval	6
2.3 Bearbetning och analys	8
2.4 Källkritik	8
2.5 Etiska överväganden	8
2.6 Fortsatt framställning	9
3. Tidigare forskning	10
3.1 Pappors föräldraledighet utifrån olika ideologier	10
3.2 Den svenska pappaledighetens politiska historia	12
3.2.1 Att skaffa mamma jobb och göra pappa med barn	12
3.2.2 Jämlikhet utifrån föräldraförsäkringen	13
3.2.3 Valfrihet	13
3.2.4 Kvotering eller "öronmärkning"	14
3.2.5 En gåva till mannen	14
3.2.6 Effekter av reformer och insatser	15
3.3 Från velourpappa till det nya faderskapet	15
4. Teorier om föräldraledighet	16
4.1 Maktresursteorin & relativa resurser	16
4.1.1 Distributiv rättviseteori	18
4.2 Teorier om genus och jämställdhet	19
5. Resultat	21
5.1 Offentliga arbetsplatser med någon form av ekonomisk kompensation vid föräldraledighet	22
5.1.1 Ekonomisk kompensation	22
5.1.2 Föräldraledighetens kultur	23
5.1.3 Konsekvenser	25
5.1.4 Lagstiftning	27
5.2 Offentliga arbetsplatser utan någon form av ekonomisk kompensation	28
5.2.1 Ekonomisk kompensation	28
5.2.2 Föräldraledighetens kultur	29
5.2.3 Konsekvenser	29
5.2.4 Lagstiftning	29

5.3 Privata arbetsplatser med någon form av ekonomisk kompensation vid föräldraledighet	30
5.3.1 Ekonomisk kompensation.....	30
5.3.2 Föräldraledighetens kultur	31
5.3.3 Konsekvenser.....	33
5.3.4 Lagstiftning.....	35
5.4 Privata arbetsplatser utan någon form av ekonomisk kompensation vid föräldraledighet.	36
5.4.1 Ekonomisk kompensation.....	36
5.4.2 Föräldraledighetens kultur	37
5.4.3 Konsekvenser.....	38
5.4.4 Lagstiftning.....	39
6. Analys.....	40
6.1 Offentliga arbetsplatser med eller utan någon form av ekonomisk kompensation vid föräldraledighet.....	41
6.1.1 Ekonomisk kompensation.....	41
6.1.2 Föräldraledighetens kultur	41
6.1.3 Konsekvenser.....	42
6.1.4 Lagstiftning.....	43
6.2 Privata arbetsplatser med eller utan någon form av ekonomisk kompensation vid föräldraledighet.....	43
6.2.1 Ekonomisk kompensation.....	43
6.2.2 Föräldraledighetens kultur	45
6.2.3 Konsekvenser.....	45
6.2.4 Lagstiftning.....	46
7. Sammanfattande diskussion	47
8. Källförteckning.....	49
<i>Bilaga 1. Försäkringskassans regler vid föräldraledighet</i>	
<i>Bilaga 2 Intervjuguide</i>	
<i>Bilaga 3 Informationsbrev</i>	

1. Inledning

1.1 Problemformulering

Sverige har en unik föräldraförsäkring (se bilaga 1) som innebär att nyblivna föräldrar kan vara föräldralediga från arbetet med ekonomisk ersättning från Försäkringskassan. Detta innebär en valfrihet och flexibilitet för båda föräldrarna att själva fördela föräldraledigheten, med undantag för två månader som är ”öronmärkta” till den ena eller den andra förälderns fördel. Sedan 1974 har vi haft en föräldraförsäkring som förändrats och utökats beroende på olika politiska ideologier och som till en början var anledningen att ”göra pappa med barn” och ”skaffa arbete till mamma” (Klinth, 2005) till att på 1990 talet utvecklas till att se ”barnet i centrum” där föräldrarnas, men framför allt pappans, betydelse för barnen tydliggjordes. I regeringens proposition 2000/01:44 förklaras innebörden av föräldraförsäkringen, vilket innebär:

Den svenska föräldraförsäkringen sätter barnet i centrum och ger genom sin flexibilitet familjer med olika villkor möjlighet till tid med barnen efter vars och ens behov. Föräldraförsäkringen har som mål att stödja båda föräldrarnas möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap och framhåller särskilt männens ansvar för sina barn (Proposition 2000/01:44, sid 22).

Föräldrapenning innebär förutom rätten till ledighet från sitt arbete, enligt föräldraförsäkringen, också ekonomisk ersättning från Försäkringskassan. Detta betyder att föräldern som högst kan få en inkomst på 80 % av sin lön upp till 33 583 kronor i månaden utbetald av Försäkringskassan.

Männens delaktighet i föräldraledigheten har ökat de senaste åren, men fortfarande är kvinnorna klart överrepresenterade. År 1975 var 2.4 % av männen föräldralediga och år 2003 hade den siffran ökat till 43 % (Klinth, 2005). Andelen män som utnyttjade föräldraledigheten 2006 var 44 %, detta oavsett barnets ålder (www.scb.se). Det finns många olika faktorer som påverkar föräldraledighet så som ekonomiska och familjekulturella sammanhang. Vi har valt att fokusera på olika arbetsplatser inom såväl den offentliga som privata arbetsmarknaden, som har respektive inte har någon form av ekonomisk kompensation vid förlorad arbetsinkomst i samband med föräldraledighet, och hur detta påverkar föräldrarnas uttag av föräldraledighet.

1.2 Syfte och frågeställningar

Vårt syfte är att undersöka olika arbetsplatsers tankar och ideologier kring föräldraledighet och särskilt då männens uttag av föräldraledighet. Vi vill undersöka om det finns skillnader utifrån om det är privata arbetsplatser eller offentliga arbetsplatser och huruvida ekonomisk kompensation har någon betydelse. Nedanstående frågeställningar har varit utgångspunkt för vår undersökning.

- Går det att utläsa några skillnader i föräldrarnas uttag av föräldraledighet beroende på om arbetsplatsen ger ekonomisk kompensation eller ej?
- Vilka konsekvenser innebär uttag av föräldraledigheten för arbetsplatsen?
- Vilka tankar kring ekonomisk kompensation, och eventuella ideologier finns på arbetsplatsen?
- Om föräldraledighetens lagstiftning har någon betydelse idag och i framtiden och hur påverkar lagstiftningen företaget eller arbetsplatsen?

1.3 Begrepp

För att underlätta för läsaren har vi valt att inledningsvis beskriva de begrepp som ofta förekommer i texten.

1. *Ekonomisk kompensation* innebär att arbetsgivaren erbjuder den anställde någon form av ekonomisk ersättning vid föräldraledighet på grund av förlorad arbetsinkomst.
2. *Offentliga arbetsplatser* är de verksamheter som främst styrs av kommunala, regionala eller nationella lagar eller riktlinjer. Verksamheten finansieras främst genom skatteinkomster och möjligen av att de som är i behov av deras service betalar en bestämd eller inkomstrelaterad avgift.
3. *Pappadagar* är de så kallade öronmärkta dagarna och som inte kan överskrivas till någon annan. Idag innebär det 60 dagars föräldraledighet.

4. *Privata arbetsplatser* innebär att verksamheten bygger på de inkomster de får genom försäljning av varor och tjänster på den öppna marknaden med hjälp av marknadsföring.
5. *Öronmärkta dagar* är de dagar som inte kan skrivas över från en förälder till den andra vilket betyder att två månader även är öronmärkta för mamman. Om inte dessa dagar utnyttjas fryser de inne. Dessa dagar kan användas fram till barnet är 8 år.

2. Metod

2.1 Metodval

Ett kvalitativt förhållningssätt har med vårt syfte fallit sig naturligt. Kvalitativa metoder kan innebära problematisering av vardagliga fenomen och begrepp, som vid första anblicken tycks självklara. Detta innebär att den information som framkommer genom intervjuerna tolkas och erbjuder ny kunskap (Alvesson & Sköldberg, 1994). Resultatet av detta kan vara att ett antal nya aspekter på ett problem kommer fram. Denna forskningsmetod kännetecknas av närhet till forskningsobjektet (Kvale, 1997). De kvalitativa metoderna ska belysa ett fenomen och vi ska försöka förstå, det vill säga komma nära och ta del av människors tankar. Det finns en öppenhet för vad resultatet kommer att bli. Kvalitativa studier är situationsanpassade, innehåller få fall och subjekt samt en tematisk analys (Patel & Davidsson, 1994).

Med stöd av intervjuguiden (se bilaga 2) har vi valt att göra semistrukturerade intervjuer som innebär att vi hade frågor som vi ställde till informanterna, där svaren var öppna och informanterna kunde utveckla sina synpunkter och idéer. Jämfört med kvantitativa metoder ger kvalitativa metoder bättre förståelse för intervjupersonernas berättelse. Kvalitativ metod går på djupet och behandlar just vad intervjupersonen själv anser är viktigt att fokusera på (Denscombe, 2000).

2.2 Urval

För att finna våra informanter har vi använt oss av tillfällighetsurval som innebär att vi valt ”första bästa som finns till hands” det vill säga privata arbetsplatser och offentliga arbetsplatser

som har respektive inte har ekonomisk kompensation vid föräldraledighet utöver det Försäkringskassan betalar ut. Eftersom vi hade begränsat med tid var detta det mest fördelaktiga alternativet.

Vi ville med fokus på papporna undersöka om det finns några skillnader i mönster, ideologier och konsekvenser på olika arbetsplatser när det gäller synen på män som tar ut mer än 60 dagars föräldraledighet. Därför valde vi att intervjua representanter från såväl privata som offentliga arbetsmarknaden som har, respektive inte har ekonomisk kompensation.

Sammanlagt har vi gjort tio intervjuer och intervjupersonerna från den offentliga sektorn är:

- 1) *Ansvarig person för arbetsrättsfrågor på Region Skåne*
- 2) *Personalansvarig på en Arbetsförmedling*
- 3) *Löneadministratör på en Polismyndighet*

Dessa är arbetsplatser inom den offentliga sektorn som har någon form av ekonomisk kompensation. De offentliga arbetsplatser som inte erbjuder någon form av ekonomisk kompensation representeras av följande:

- 4) *Biträdande rektor på en Kommunal grundskola*
- 5) *Enhetschef inom Socialtjänsten*

Den privata arbetsmarknaden som har någon form av ekonomisk kompensation representeras av följande:

- 6) *Personalansvarig på en IT-avdelning på ett större företag*
- 7) *Kontorschef på en Bank*
- 8) *Personalansvarig på ett IT-företag.*

Företag inom den privata arbetsmarknaden som inte har någon form av ekonomisk kompensation representeras av följande:

- 9) *Löneadministratör på ett Rederi*
- 10) *Arbetsledare inom Industri, "legotillverkning".*

Samtliga intervjuer har spelats in på band och de gjordes oftast på den intervjuades arbetsplats. Intervjuerna varade mellan 45-60 minuter.

2.3 Bearbetning och analys

Intervjuerna har vi skrivit ut ord för ord. Svaren har vi sedan analyserat genom att utgå från litteratur och tidigare forskning som behandlar faderskap och pappaledighet. Vi har utgått ifrån genus och jämställdhetsperspektiv, maktresursteorin/ relativa resurser och distributiv rättviseteori för att förstå vilka bakomliggande faktorer som har betydelse för såväl mannens som kvinnans möjligheter att vara delaktig i föräldraledigheten. För att underlätta läsarnas möjlighet att ta del av vårt material har vi valt att dela upp resultatet och analysen i två delar utifrån om den representerar den offentliga eller den privata arbetsmarknaden.

2.4 Källkritik

Material som belyser tidigare forskning och teori är hämtat från Försäkringskassan och från Regeringens SOU rapporter. Med hänsyn till att en del av materialet är hämtat från Internet, finns det i normala fall skäl att ifrågasätta deras trovärdighet, dock finner vi inga skäl till att ifrågasätta dessa källor med tanke på att de kommer från välkända institutioner som har till syfte att såväl undersöka som informera medborgarna i vårt samhälle. Övriga källor är i huvudsakligen hämtade från välkända förlag så som Studentlitteratur, Lund och är tänkta att användas för studenter. Därför menar vi att även denna kunskap är trovärdig.

Alla våra intervjupersoner på de olika arbetsplatser vi har besökt har haft olika former av ledande positioner men med olika befattningar. Genom våra intervjuer har vi fått ta del av många intressanta tankar och ideologier kring ekonomisk kompensation, vi vill dock reservera oss för att det kan förekomma vissa eventuella fel kring frågan om ekonomisk kompensation vid föräldraledighet just beroende på att de vi har intervjuat har haft sådan bredd gällande befattningar och därmed eventuellt olika insikter i diverse avtal som rör ekonomisk kompensation vid föräldraledighet.

2.5 Etiska överväganden

När vi kontaktade våra informanter beskrev vi muntligt för dem hur vi tänkt oss vår C-uppsats och hur de kunde hjälpa oss genom att delta som intervjupersoner. Därefter skickade vi ut ett informationsbrev (se bilaga 3) för att höra om de var intresserade av att delta i en intervju. I brevet beskrev vi vad vår uppsats skulle komma att handla om och hur vi skulle komma att gå till

väga med det material vi fått genom intervjuerna. Vi informerade också om rätten till anonymitet, det vill säga att de inte kommer att nämnas vid namn. Företagets namn kommer inte heller att nämnas, utan endast vilken bransch eller sektor de representerar. Vi meddelade dem också att de hade all rätt att avböja att vara med och att utelämna viss information om de ville det. De företag vi kontaktat har valt att ställa upp och intervjupersonerna besvarade alla frågor med uttömmande svar.

2.6 Fortsatt framställning

Först behandlas litteratur och tidigare forskning som har anknytning till vårt syfte. Den handlar bland annat om den svenska pappaledighetens politiska historia (Klinth, 2005) och de olika ”idealtyperna” från dåtidens till nutidens faderskap (Plantin, 2001, Hagström, 1999). Efter detta presenteras de olika teorierna, som är teorier om föräldraledighet, genus och jämställdhet.

Därefter kommer vår resultatredovisning som börjar med att ge en kort beskrivning av representanterna på arbetsplatserna som vi intervjuat. Resultatredovisningen har därefter delats upp i två huvudrubriker för arbetsplatser med någon form av ekonomisk kompensation och arbetsplatser utan någon form av ekonomisk kompensation.

Under rubriken ”Analys”, kapitel 6, analyserar vi resultaten. Analysen görs utifrån olika teman:

- 1) Ekonomisk kompensation
- 2) Föräldraledighetens kultur
- 3) Konsekvenser
- 4) Lagstiftning.

Uppsatsen avslutas med en sammanfattande diskussion där vi återvänder till uppsatsens syfte och frågeställningarna och där även andra intressanta frågeställningar presenteras som uppkommit under uppsatsens gång.

3. Tidigare forskning

3.1 Pappors föräldraledighet utifrån olika ideologier

I Berggrens kunskapsöversikt (2005) beskrivs den svenska modellens föräldraförsäkring beträffande de förmåner som riktas till barn och barnfamiljer. Innan 1974 års föräldraförsäkring hade alla kvinnor, sedan 1961 fram till 1972, rätt till en så kallad moderskapspeng. Detta innebar att, oavsett om de arbetade eller inte, hade de rätt till ett visst grundbelopp som motsvarade en grundsjukpenning i 180 dagar som byggde på standardtrygghetsprincipen. Sedan den första föräldraförsäkringen introducerades 1974 har föräldraförsäkringen förändrats och utvidgats till att under 1990- talet även fokusera på att sätta barnen i centrum. Detta framkommer i regeringens proposition 2004/01:44 i följande citat:

Den svenska föräldraförsäkringen sätter barnet i centrum och ger genom sin flexibilitet familjer med olika villkor möjlighet till tid med barnen efter vars och ens behov. Föräldraförsäkringen har som mål att stödja båda föräldrarnas möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap och framhåller särskilt männens ansvar för sina barn (Proposition 2004/01:44, sid 22).

Detta kan också kopplas till föreskrifter i Förenta Nationernas barnkonvention om att alla barn, upp till 18 år, ska få sina rättigheter tillgodosedda och möjlighet att känna sig trygga under sin uppväxt. Detta innebär att alla barn enligt artikel 18, som bland annat handlar om att föräldrarna tillsammans har ansvaret för barnet och att de alltid ska tänka på vad som är bäst för barnet (Utrikesdepartementet, 2005).

Även Berggren (2005) beskriver föräldraförsäkringens syfte enligt SOU 2001:24 där det framkommer att den svenska familjepolitiken skall ge barnen trygga uppväxtvillkor, samt att den skall ge båda föräldrarna möjlighet att kombinera föräldraskap och förvärvsarbete.

I en arbetsrapport från 1996 redogör Bekkengen från Jämställdhetscentrum, Högskolan i Karlstad, för föräldraförsäkringens tre syften avseende varför män/pappor ska motiveras till att vara föräldralediga. Det första är enligt ett jämställdhetsperspektiv, det andra är barnens rätt till sina båda föräldrar och det tredje innebär en förändrad mansroll. Sett ur ett jämställdhetsperspektiv innebär det att kvinnor och män ska bli mer jämställda på

arbetsmarknaden, vilket i förlängningen kommer att innebära en jämnare fördelning i såväl makt, inflytande som ekonomiska resurser. Det förväntades också leda till en förändrad syn på ansvaret för hemmets skötsel och för barnen, som då skulle komma att värderas högre (a.a).

Det andra syftet som beskrivs är barnens rätt till sina båda föräldrar under sin uppväxt och utveckling med fokus på pappornas betydelse. Bekkengen (1996) påpekar att Sverige under 1990-talet allt mer har påverkats av ideologier om att göra män av pojkar som är en återgång till tidigare mansideal. Pappans föräldraledighet innebär också att en djupare relation utvecklas mellan pappa-barn och får på så vis möjlighet att utvecklas ytterligare. Vidare innebär det att pappan också får möjligheter att utveckla ett tryggare förhållningssätt till sina barn. Detta eftersom männen, enligt en utredning, gjord av regeringen, visar på att många män saknar goda manliga förebilder och att detta därför innebär svårigheter i det egna sökandet efter sin papparoll. Bekkengen (1996) menar dock att det inte bara är mannen som saknar manliga förebilder för det moderna föräldraskapet, utan också kvinnan saknar denna förebild, vilket inte nämns i regeringens utredning.

Det tredje syftet enligt Bekkengen är en förändrad mansroll som har till syfte att öka det psykiska och fysiska välbefinnandet hos mannen. Detta ökade välbefinnande skulle också leda till positiva samhällsekonomiska investeringar. Mäns föräldraledighet kan även ses som en merit i förvärvsarbetet (a.a). Vad vi dock finner anmärkningsvärt, är att detta inte tycks ses som en merit för kvinnorna, ur ett jämställdhetsperspektiv, utan ses troligen mer som ett hinder för en karriär inom arbetsmarknaden och är därför klart diskriminerande ur ett kvinnoperspektiv.

Utifrån föräldraförsäkringens syfte, med fokus på männens deltagande i föräldraledigheten framhåller Klinth (2005) följande:

En policy som syftar till att ge kvinnor samma möjligheter som män i ekonomiskt hänseende, men som samtidigt befäster kvinnans traditionella ansvar för hem och barn har ingen möjlighet att lyckas. Detta kan endast uppnås om också män utbildas och uppmuntras att ta aktivt ansvar för föräldraskapet och tilldelas samma rättigheter och förpliktelser som kvinnor (SOU 2005:66, sid 207).

3.2 Den svenska pappaledighetens politiska historia

För att förstå dagens föräldraförsäkring och dess syften är det viktigt att förstå dess politiska historia. Därför har vi valt att fortsättningsvis utifrån Klinth (2005) beskrivning av ”den svenska pappaledighetens politiska historia” i SOU: 2005:66 förklara föräldraledighetens bakgrund fram till dagens syn på föräldraledighet med fokus på pappans betydelse med barnens bästa för ögonen.

3.2.1 Att skaffa mamma jobb och göra pappa med barn

Klinth (2005) beskriver att redan 1968 skickade dåvarande svenska regeringen en rapport till Förenta Nationerna om vilka visioner som fanns kring den framtida familjepolitiken och hur den skulle förändras, vilket innebar att stärka kvinnans position i yrkes- och samhällslivet och samtidigt stärka mannens ansvar och engagemang för barn och hushållsarbete. Sammanfattningsvis innebar den svenska familjepolitiken, under 1970-talets mitt, att ”skaffa mamma jobb och att göra pappa med barn” (Klinth, 2005, sid. 207) och på detta sätt förändra försörjningen av en enförsörjare- till en tvåförsörjarmodell. Under denna period slopades även sambeskattningen mellan gifta par. I stället infördes särbeskattning som också var en del i jämställdhetsprojektet. Syftet med detta var att motivera kvinnan till att ge sig ut i arbetslivet eftersom båda föräldrarna skulle ansvara lika mycket för ekonomi, barn och hemmets skötsel (a.a).

Med detta som utgångspunkt beskriver Klinth den internationellt unika politiska förändring som trädde i kraft den 1 januari 1974. Denna reform innebar sex månaders betald föräldraledighet som föräldrarna själva fick bestämma uppdelningen av. Därför menar Klinth att reformen kan betraktas som en jämställdhetspolitisk revolution, men en revolution med förhinder. Mätningar från 1975 visade att endast 2,4 % det vill säga 568 män av de drygt 24 000 ersättningsberättigade utnyttjade denna möjlighet. År 2003 var siffran 43 %.

1974 års föräldraförsäkring innebar också en ny syn på föräldraledigheten. Klinth menar att det kan tyckas märkligt att inte männens betydelse i föräldraledigheten nämndes i de politiska förarbetena till lagförslaget, men förklarar att syftet med 1974 års föräldraförsäkring snarare låg till grund för en arbetsmarknadspolitisk reform, där barnets behov av barnomsorg och kvinnans behov av yrkesarbete var det primära problemet som skulle åtgärdas. Mäns och kvinnors föräldraskap var snarare ett ekonomiskt åtagande, och att kvinnor skulle arbeta sågs som en samhällelig plikt precis som för mannen, medan mannens föräldraskap snarare sågs

som ett erbjudande. Föräldraförsäkringen kunde tolkas som en kollektiv rättighet för familjen och inte en individuell rätt för män och kvinnor. Samtidigt som föräldraförsäkringen innebar frivillighet för båda föräldrarna, byggdes den på en kompromiss mellan de borgerliga och de socialdemokratiska ideologierna vilket innebar att deras politiska grundprinciper kunde bevaras (a.a).

3.2.2 Jämlikhet utifrån föräldraförsäkringen

Klinth (2005) beskriver att jämlikhetspolitiken under slutet av 1960-talet och 1970-talets början präglades av ett socialdemokratiskt tänkande. Detta innebar att familj, föräldraskap och barnomsorg diskuterades utifrån begreppet jämlikhet, som byggde på att skapa likhet mellan sociala klasser där familjepolitiken skulle innebära utjämning mellan ekonomiska och sociala klyftor. Samtidigt förklarar Klinth att detta medförde ett ifrågasättande av föräldrarnas förmåga, inte bara som grundläggande jämställdhetsfostran, utan också utifrån god föräldraförmåga. Barnstugeutredningen som kom 1972 påvisade att detta nya synsätt, där det också framkom att föräldrar sågs ”som hopplöst snärjda av traditionella sociala konsekvenser och därmed oförmögna att på egen hand ge barnen uppfostran i samklang med principer om demokrati, solidaritet och jämställdhet” (Klinth 2005, sid 211). Jämställdhetspolitiken innebar bland annat att barnen skulle fostras i jämställdhet på förskola av professionella pedagoger och inte av familjen. Arbete och ekonomisk självständighet samt barnomsorg låg därmed till grund för dåtidens jämställdhetspolitik. Mottot ”göra pappa med barn” sågs inte längre som vägledande, men däremot mottot ”skaffa mamma jobb”(a.a).

3.2.3 Valfrihet

De problem som uppstod kring föräldraledigheten gällande föräldrarnas valfrihet att själva få bestämma om vem som skall vara hemma blev en fråga inom familjepolitiken och ledde till oenighet mellan de olika politiska blocken. De borgerliga partierna menade att föräldraledigheten ska bygga på valfrihet, medan socialdemokraterna kritiserade de borgerliga i den frågan. Mestadels har det dock funnits en gemensam attityd kring männens individuella skyldigheter till föräldraledighet mellan de olika partierna. Förespråkarna för en kvotering har varit tvungna att ifrågasätta och omdefiniera valfrihetens betydelse. Historiskt anmärkningsvärt enligt Klinth var att det var en borgerlig socialminister som gick i bräsch för detta, och familjens valfrihet omdefinierades till att ansvarfördelningen i familjen är en central demokratifråga där staten inte bara ger rätten, utan också skyldigheten att påverka familjemönstret. Enligt Klinth betyder detta att det fria valet inte är fritt i den bemärkelsen att

mannen själv får bestämma. I stället för en familjefråga blev det en samhälls- och demokratifråga med förändrad innebörd för alla berörda (a.a).

Vad som framkommer som kritik enligt Klinth (2005) är vad som belyser och befäster den historiska genusarbetsfördelningen, att det finns olika förväntningar och krav på män och kvinnor inom arbetslivet. Det som har uppfattats som svårigheter för kvinnan har alltför ofta definierats som hinder för mannen. Även kvinnans egen inställning har undersökts på 1970-talet som visade på att många kvinnor önskade vara hemma, om det inte var för att inkomsten var nödvändig. Samtidigt arbetade staten aktivt för att frigöra kvinnan från beroendeförhållandet till sin man. Därför har kvinnan setts som den primära problemkategorin, eftersom det inte har varit männens ovilja som hindrat. Dock menar Klinth att detta inte har setts som lika politiskt kontroversiellt som den politik som så bestämt fokuserar på männens ansvar och ser till männens brister i att ta ut föräldraledighet.

3.2.4 Kvotering eller "öronmärkning"

1995 kom den första kvoteringen i föräldraförsäkringen, efter närmare 20 års lång debatt, som innebar att en månad blev "öronmärkt" till männens förmån. Anledningen var just att männens engagemang i föräldraledigheten varit allt för liten. Klinth (2005) menar att denna kvoteringsfråga också ledde till mycket kritik, eftersom det påverkade valfriheten, men redan 1975 föreslogs en månads "öronmärkning" till pappans fördel. Problemet med kvotering eller "öronmärkning" var att detta påverkade individens valfrihet kontra jämlikhet. Dock fann man att pappans rätt till föräldraledighet sågs som en självklar utökning av familjens rätt till autonomi och valfrihet, till ett jämställt föräldraskap, men också till ett jämställt samhälle. I debatten kring valfrihet och jämställdhet diskuterades dock inte de relationsproblem som fanns mellan män och kvinnor, utan definierades i stället som en privatsak. Fokus riktades istället på att skapa möjligheter till ett jämställt föräldraskap som bland annat innebar en "öronmärkning" av en pappamånad. En undersökning från 1995 visar att de män som inte tog ut någon föräldraledighet minskade från 54 % till 18 % och andelen som utnyttjade denna möjlighet i cirka en månad ökade från 9 % till 47 %. Däremot skedde ingen förändring hos de pappor som valde att ta ut längre föräldraledighet, det vill säga 60 dagar eller mer (a.a).

3.2.5 En gåva till mannen

Klinth (2005) menar att Föräldraförsäkringens möjligheter eller synsätt är att det är en unik gåva till mannen, given från staten i stället för ett ansvar. Detta har ansetts vara orsaken till

varför männen inte har nyttjat denna möjlighet i önskvärd utsträckning. Detta trots möjligheter till flexibilitet och uppdelning av föräldraledighet i dagar, halvdagar och kvartsdagar. Männens frånvaro från föräldraledigheten beror snarare på serviceproblem, och inte på grundläggande maktförhållanden. Sammanfattningsvis har familjens valfrihet i föräldraledigheten inneburit svårigheter och problem utifrån ideologiska och politiska relationer till såväl ekonomiska och arbetsmässiga maktförhållanden, där valfriheten har inneburit genuspolitiska komplikationer. Familjens valfrihet har därför hjälpt till att osynliggöra och upprätthålla maktrelationerna inom familjen menar (a.a).

3.2.6 Effekter av reformer och insatser

Då man ser till jämställdhetens för- och nackdelar, har detta inneburit att kvinnor främst har arbetat inom de yrken där barnrelaterad frånvaro har accepterats, men som också har inneburit lägre löner, sämre möjligheter till heltidsarbete och karriär. Detta är en skillnad från de män som arbetar på mansdominerade arbetsplatser, där frånvaron inte accepteras på samma sätt, men där lön och karriärmöjligheterna är betydligt större (Klinth, 2005).

För att öka männens deltagande i föräldraledigheten har olika påverkansmetoder använts till exempel opinionsbildning, attitydpåverkan och olika former av styrmedel, till exempel ändring av ersättningsnivåer, flexibilitet och kvotering. Attitydundersökningar har gjorts som visar att drygt 90 % av männen är positiva eller mycket positiva till föräldraledighet, men att det har en liten effekt på deras faktiska ledighet. Samtidigt menar Klinth (2005) att gåvoretoriken bör ersättas med ansvarsretorik. Männens deltagande bör utgöra ett normaltillstånd och inte en avvikelse.

3.3 Från velourpappa till det nya faderskapet

Det är inte bara de politiska vindarna som har förändrats genom tiderna, utan även synen på vilken mans- och papparoll som är normgivande i vårt svenska samhälle. Därför tycker vi att det är intressant att utifrån Plantin (2001) och Hagström (1999) presentera de olika ”idealtyperna” från dåtidens till nutidens faderskap.

Under sekelskiftets bondekultur var fädernas uppgift att fostra sina barn till arbetsduglighet och lydnad. Idag ska papporna vara omsorgsgivande vardagspappor som gärna byter blöjor, hjälper till med hushållsarbete och har nära relationer med sina barn (Plantin, 2001).

Bilden man hade på 1970-talets pappor var, enligt Plantin (2001) en omsorgsgivande ”velourpappa” med skägg, sandaler och barnvagn. Det var först under 1980-talet som bilden av det nya faderskapet kom enligt Hagström (1999) och den nya typ av ”vardagspappan” skulle inte enbart ha en kompisrelation med barnet utan också ta del av familjens vardagsliv som innebär att handla, laga mat, byta blöjor, reparera huset eller fixa bilen (Plantin, 2001). Under 1990-talet blev det allt vanligare med annonser med pappor och barn i förhållande till vad som tidigare förekommit på samma tema. Detta innebär att det skett en förändring om hur en far kan och skall förhålla sig till barn och hur fäder agerar i praktiken (Hagström, 1999).

Plantin (2001) hänvisar till Holter och Aarseth (1994) som visar på att dagens fäder inte nöjer sig med att endast lönearbeta och ha familj, utan de vill delta, ansvara och vara en god förebild så att de kan vara en familj. Denna forskning tyder på att lönearbetet fortfarande är viktigt för dagens fäder men att även arbetets innebörd, värde för föräldraskapet och den egna självuppfattningen har förändrats.

Plantin (2001) refererar till Becker (1974) vars grundtanke är att föräldrarna alltid strävar efter en så rationell arbetsfördelning som möjligt eftersom familjens välmående kräver ett effektivt arbete i och utanför hemmet. Detta innebär att den förälder som tjänar mest pengar tar det största ansvaret för försörjningen i familjen medan den andre föräldern tar större del av att sköta hemmet.

4. Teorier om föräldraledighet

Vilka föräldrar är mest nöjda med sin uppdelning av föräldraledigheten? I en undersökning från Försäkringskassans utvärderingsavdelning (2007) beskriver Jonna Josefsson tre teorier: maktresursteorin och relativa resurser samt den distributiva rättviseteorins betydelse för hur de kan förklara vilka aspekter som delvis kan ligga till grund för föräldrarnas uppfattning av ”nöjdhet” i sin roll som man/pappa och kvinna/mamma.

4.1 Maktresursteorin & relativa resurser

Maktresursteorin tillsammans med relativa resurser beskriver faktorer så som utbildningsnivå och eller inkomstnivå som visat sig ha betydelse för hur mycket en partner engagerar sig i

hushållsarbetet. Vidare visar denna studie enligt, Josefsson (2007), som hänvisar till Blood & Wolfe (1960) på hypoteser om att ju mer hushållsarbete mannen utför desto mer nöjd är kvinnan, men desto mindre nöjd är mannen, där även hypotesen kring föräldraledighet ger motsvarande resultat.

Hur arbetsfördelningen i hemmet görs beror på att det beskrivs som högst specialiserat, medan fördelningen av beslutsfattandet är mindre könsbundet och mer jämnt fördelat mellan mannen och kvinnan. Dock är dessa två förhållanden relaterade till varandra, och familjer som delar mer än hälften av besluten mellan sig visar försök till att i högre grad dela på hushållsarbetet. Förhållanden med få gemensamma beslut delar inte nämnvärt upp hushållsarbetet mellan sig. Detta innebär inte att en person med mest maktresurser är mest nöjd. "Nöjdheten" kan baseras på möjligheten att få sin vilja igenom och kanske slippa göra sysslor som han/hon inte gillar, eller större möjlighet att förhandla sig till önskade sysslor? (Josefsson, 2007).

Vidare innebär maktresursteorin enligt, Josefsson (2007), som hänvisar till Blood & Wolfe (1960), Korpi (1987) och Sundström & Duvander (2000) att han/hon har större förhandlingsmakt vilket innebär mindre hushållskonflikter än om båda hade haft lika mycket resurser. Konflikter är alltså enligt denna teori större och mer sannolika om mannen och kvinnan har lika stora maktresurser. Detta betyder inte att stora skillnader i maktresurser innebär större "nöjdhet" och missnöjdhet, men att det finns ett samband mellan förekomst och frånvaro av konflikter i kombination med maktresurser. Detta kan förklara varför kvinnan oftast ansvarar för den större delen av hushållsarbetet och varför hon tar ut den största delen av föräldraledigheten (i denna teori ingår dock inte omsorg av barnen inom begreppet hushållsarbete, men kan relateras till detta) (a.a).

Dock visar denna svenska studie enligt Josefssons (2007) tolkning att maktresurs i samband med relativa resurser inte har någon större betydelse på synen på barntillsyn och föräldraledighet. Ändå påverkar de enskilda föräldrarnas inkomst uttaget av föräldraledighet, och särskilt om mannen har den högre inkomsten. Trots detta finns det stora skillnader som visar på att mannen tar ut mindre föräldraledighet. Även utbildningsnivån har betydelse. Föräldrar med hög utbildningsnivå delar mer lika på föräldraledigheten än om den ena föräldern har lägre utbildningsnivå, då blir fördelningen mer olik. Därför kan denna teori

förklara, att då det finns stora skillnader mellan föräldrarnas maktresurser i form av utbildning och eller ekonomi finns det en större möjlighet att båda är mer nöjda med uppdelningen av föräldraledigheten, och därför påverkas besluten av relativ utbildningsnivå och förvärvsarbete samt av inkomstnivå (a.a).

4.1.1 Distributiv rättviseteori

Josefsson (2007) hänvisar till Major (1987), Thompson (1991) och Mikula (1998) som beskriver distributiv rättviseteori och dess betydelse för kvinnans upplevda rättvisa i hemmet. Upplevelsen av rättvisa kan förklaras utifrån tre olika förhållanden så som utfall, jämförelsepunkter och rättfärdiganden. Hur kvinnan bedömer utfallet beror på hur mycket mannen engagerar sig i hushållsarbetet, ju mer hushållsarbete mannen utför, desto mer rättvist upplever kvinnan det, men också mannens uppskattning av det arbete av hemmets skötsel hon gör. Mannens symboliska vilja, att han faktiskt vill hjälpa till mer än han gör har också betydelse. Detta ses som kvalitativa utfall som också gäller för mammans syn på pappans delaktighet som förälder. Vidare visar utredningen att papporna är mer nöjda om de är hemma en längre tid, och mammorna är mest nöjda om männen är hemma en kortare tid, än om de tar ut den största delen. Männen är även mer nöjda om de kan förklara varför de faktiskt ville vara mer delaktiga än vad de har varit (a.a).

Jämförelsepunkter beskriver hur mannen eller kvinnan jämför sin andel av till exempel hushållsarbete och föräldraledighet. Om kvinnan/mamman gör inomgenusjämförelser, det vill säga jämför sin egen del av hushållsarbetet med andra kvinnor/mammor i stället för med sin man kommer hon troligtvis att uppleva en större rättvisa med denna ojämlika uppdelning, än den ojämlikhet som råder i förhållande till hennes man (a.a).

En hypotes i varför det är så, är att kvinnor och män har olika uppfattningar från egen barndom och uppväxt förhållande till vilket arbete som skall utföras. Så även om kvinnor gör en betydligt större arbetsinsats i hemmet, beror detta på att de inte upplever att de är berättigade till mer hjälp från sin man eller sambo. Anledningen är att de upplever att det är deras eget ansvar vilket utredningen visar, och att flertalet föräldrar är nöjda med sin fördelning. De föräldrar som styrs av ekonomin eller mannens arbete är de föräldrar som är mest missnöjda. Missnöjdheten kan därför förklaras som upplevda hinder, varför inte ledigheten kunde delas upp mer jämlikt (a.a).

Josefsson (2007) förklarar att föräldraledighet kan ses som en unik form av hushållsarbete och kan definieras som ett betalt hushållsarbete i form av barntillsyn. För att förstå fenomenet kan man se på det här ur olika teoretiska perspektiv. Det första perspektivet är att det är en sysselsättning till skillnad från så kallad fritid och en typ av arbete. För det andra ett arbete som är skilt från förvärvsarbete, och kan därför kallas för hushållsarbete. Det tredje perspektivet är att det är ett hushållsarbete som i första hand innebär barntillsyn och för det fjärde, vad som skiljer föräldraledighet från hushållsarbete. Trots att föräldraledighet innebär, för de flesta, något lockande och något man ser fram emot, är inte föräldraledighet det som båda föräldrarna tycks ta strid om. Till skillnad från maktresursteorin där föräldrarnas utbildning och inkomstnivå påverkar deras syn på föräldraledighet har den distributiva rättviseteorin en annan innebörd. Enligt Josefsson (2007) visar denna teori att ju större pappans andel av föräldraledigheten är, desto större sannolikhet att mamman är nöjd med uppdelningen, men desto mindre sannolikt att pappan är nöjd eftersom denna teori beskriver kvinnans upplevda rättvisa i hemmet (a.a).

4.2 Teorier om genus och jämställdhet

Att vara man eller kvinna skulle man kunna tro bara har att göra med det biologiska kön som hör till den kropp vi fötts med. Enligt sociologer är det inte helt lätt att avgöra vad det kvinnliga och manliga egentligen är. Vissa personer anser sig vara födda i ”fel” kropp och gör ett könsbyte som vuxna. När det gäller mäns och kvinnors beteende hänvisar Giddens (2007) till Connell (1987) som menar att det är människans biologi till exempel hormoner, gener och hjärnan som svarar för medfödda skillnaderna. Detta innebär att kvinnan i de flesta kulturer, en ansenlig del av sin tid, föder och fostrar barn vilket medför svårigheter för kvinnan att delta i jakt eller krigiska expeditioner under graviditeten och när barnen är små (Giddens, 2007).

Ett annat sätt att förklara orsakerna till genusskillnader hittar vi i undersökningar om genussocialisationen, det vill säga inläringen av könsroller via socialisationsagenter som familj och massmedia. Ett sådant synsätt innebär en distinktion mellan biologiskt kön och social könsroll (genus)- ett barn föds med det första och utvecklar efter hand det andra (Giddens, 2007, sid 113).

Giddens (2007) hänvisar till tre aspekter som Connell (1987) beskriver av samhället som innebär att maktrelationer mellan manligt och kvinnligt är allmänt spridda i samhället. De tre viktigaste sfärerna är arbete, makt och katex (laddning), dessa representerar de områden är viktigaste där genusrelationer konstrueras och framtvings. Könsfördelningen rör arbete i hemmet såsom hushållsgöromål och barnomsorg och på arbetsmarknaden det vill säga de orättvisor som gäller lön och yrkessegregering. Inom institutioner som staten, militären och hemmet verkar makten via sociala relationer som rör auktoritet, våld och ideologi. ”Katex rör dynamiken i nära, känslomässiga och personliga relationer (vilket inkluderar samlevnad, sexualitet och barnuppfostran”) (Giddens, 2007, sid 124).

Enligt Simone de Beauvoir (1973) är det männen som har högsta lönerna, de fördelaktiga posterna samt de största möjligheterna till framgång. Hon ansåg även att de både könen, ekonomiskt sett, nästintill formar två olika kaster. Vidare menar Beauvoir (1973) att en man aldrig börjar med att definiera sig själv som en individ av ett visst kön, utan det är självklart att han är en man. Detta innebär att kvinnor, rent biologiskt, hindrades till samma möjligheter som mannen eftersom de födde barn och det gjorde dem till ”den andra” i förhållande till mannen. Beauvoir (1973) ansåg att männen även då kvinnor med lika ställning innehade fördelaktiga poster, har högre löner och större chans till framgång än sina nya kvinnliga konkurrenter på arbetsmarknaden. Inom industrin och politik har männen fler platser och det är oftast män som sitter på de mest inflytelserika posterna.

Beauvoir (1973) såg inte någon historisk händelse som förklaring till kvinnans ställning, utan menade att kvinnan alltid hade varit underordnad mannen. Kvinnan är inte ett subjekt utan identifieras utifrån mannen. Enligt de Beauvoir pågår en tvist mellan det manliga och det kvinnliga könet och rent generellt menar hon att tvisten löses först då kvinnor och män accepterar varandra som lika, det vill säga så länge kvinnlighet bevaras som sådan. De Beauvoir menar att kvinnor och män aldrig har delat världen lika mellan sig, och fastän kvinnans ställning håller på att förbättras, är hon ständigt svårt ”handikappad” i våra dagar. Under hela historiens gång har kvinnor haft en underordnad ställning.

Enligt Josefsson (2007) är syftet med föräldraledigheten att öka jämlikheten mellan könen och målet är att föräldrarna i så stor utsträckning som möjligt skall dela lika på denna ledighet. Det är upp till föräldrarna själva att avgöra hur fördelningen skall se ut. En undersökning från

2004 visar att mammorna tog ut 81 % av ledigheten, mannen tog ut 19 %. Ett förslag till förändring är att ”öronmärka” fem månader för respektive mamman och pappan, (inte bara ur ett jämställdhetsperspektiv). Skälet till detta förslag är både ett jämställdhets- och ett barnperspektiv det vill säga för barnets bästa. För att förstå de skillnader som finns mellan mäns och kvinnors uttag av föräldraledighet, står vissa förklaringar att finna utifrån maktresursteorin och distributiv rättviseteori.

5. Resultat

För att underlätta för läsaren har vi valt att i nedanstående tabell presentera de olika arbetsplatserna huruvida de erbjuder någon form av ekonomisk kompensation eller inte vid föräldraledighet.

Arbetsplats		Ekonomisk kompensation från arbetsgivaren	
Namn	Offentlig/ Privat	Ja	Nej
Arbetsförmedlingen	Offentlig	X	
Region Skåne	Offentlig	X	
Polismyndigheten	Offentlig	X	
Kommunal grundskola	Offentlig		X
Socialtjänsten	Offentlig		X
IT-avdelning	Privat	X	
Bank	Privat	X	
IT-företag	Privat	X	
Rederi	Privat		X
Industri	Privat		X

5.1 Offentliga arbetsplatser med någon form av ekonomisk kompensation vid föräldraledighet

Som ovanstående tabell visar har vi gjort fem intervjuer inom såväl kommun, stat som Region Skåne. Två arbetsplatser (Kommunal grundskola och Socialtjänsten) representerar de som inte erbjuder någon form av ekonomisk kompensation vid föräldraledighet. Dock framkom det i intervjun med ansvarig person för arbetsrättsfrågor på Region Skåne, att alla anställda inom såväl Landstingen som i Kommunerna har rätt till ekonomisk kompensation från arbetsgivaren om inkomsten överstiger 7.5 basbelopp, vilket motsvarar en lön på 25 187 kr i månaden. Vi kommer ändå att presentera resultatet under två olika rubriker, de som erbjuder, och de som inte erbjuder ekonomisk kompensation vid föräldraledighet.

Intervjupersonerna inom den offentliga sektorn med eller utan någon form av ekonomisk kompensation är:

- Ansvarig person för arbetsrättsfrågor på Region Skåne
- Personalansvarig på en Arbetsförmedling
- Löneadministratör på en Polismyndighet
- Biträdande rektor på en Kommunal grundskola
- Enhetschef inom Socialtjänsten

5.1.1 Ekonomisk kompensation

Det är cirka 3300 anställda, varav flertalet kvinnor, inom det område som personen för arbetsrättsfrågor inom Region Skåne har ansvar för. Vidare berättar denna person att alla anställda med barn under 12 år har rätt till förkortad arbetstid, vilket betraktas som en Region Skåne policy. Andra förmåner som riktas till de anställda är ett så kallat föräldrapennings-tillägg. Detta innebär att inom Region Skåne får den nyblivne föräldern, som anställd, enligt kollektivavtal ett föräldrapennings-tillägg som betalas ut en gång per födsel.

Föräldrapennings-tillägget är antingen 10 % eller 20 % av månadslönen beroende på hur länge personen varit anställd. Har man varit anställd mellan ett och två år är tillägget 10 %, över två års anställning är summan 20 % av månadslönen. De anställda som har en inkomst som enligt Försäkringskassan befinner sig över det som generellt kallas för 7,5 basbelopp får under 270 dagar 80 % av lönen reducerat med det de får från kassan. Så i praktiken har man 270 dagar med 80 % av den faktiska lönen. Vidare informerar ansvarig person för

arbetsrättsfrågor om att den här typen av ersättning har funnits sedan åtminstone 1970-talet. Principen bygger på samma regler som finns och har funnits kring sjukpenningen vilket innebär att Region Skåne fyller ut med mellanskillnaden upp till 80 % av lönen. På frågan om det endast riktas till Landstingets anställda berättar ansvarig person för arbetsrättsfrågor att avtalet gäller alla som befinner sig över 7,5 basbelopp.” Ja egentligen till Kommunens anställda också, det är samma regler både i Kommunen och i Landstinget”. Även möjlighet till förkortad arbetstid tills barnet är 12 år finns för de anställda på Arbetsförmedlingen. Antalet anställda på denna arbetsplats är cirka 150 personer. Vad som däremot skiljer Region Skåne och Arbetsförmedlingen åt, är de regler som gäller vid föräldraledighet. De föräldralediga på Arbetsförmedlingen har alla rätt till 10 % ekonomisk kompensation för varje föräldraledig dag de tar ut oavsett om de befinner sig över eller under 7.5 basbelopp. Om de inte plockar ut fullt 31 dagar i månaden innebär det dock inte 90 % av månadslönen eftersom ersättningen utgår för de dagar de är föräldralediga från arbetet. Denna förmån gäller tills barnet är 18 månader. På frågan om vilka tankar som ligger till grund för dessa förmåner som anställd inom staten, menar personalansvarig på Arbetsförmedlingen, att dessa förmåner har funnits i många år genom politiska avtal, men för att få hel föräldrapenningstillägg, måste dock den anställde ha varit anställd inom Arbetsmarknadsverket de senaste 90 dagarna före föräldraledighetens början. Med arbete jämställs också sjukdom, tillfällig föräldrapenning och havandeskapspenning. Vidare menar personalansvarig att detta är något de anställda tycker är positivt eftersom det innebär garanterat 90 % av lönen.

Enligt löneadministratören har Polismyndigheten cirka 3500 anställda. Fördelningen mellan män och kvinnor kunde löneadministratören dock inte upplysa om. Alla anställda har rätt till en ekonomisk kompensation på 10 % utöver det som Försäkringskassan betalar ut vid föräldraledighet. Som krav för att få denna ersättning som kallas föräldrapenningstillägg ska alltid originalhandling lämnas in från Försäkringskassan som visar på hur många dagar han/hon har varit föräldraledig. För att få dessa 10 % krävs det dock, att personen har varit anställd minst ett år till skillnad från dem som är anställda på Arbetsförmedlingen, där kravet var 90 dagar före föräldraledigheten.

5.1.2 Föräldraledighetens kultur

Enligt ansvarig person för arbetsrättsfrågor på Region Skåne är flertalet inom denna organisation kvinnor, cirka 80 %. Därför märks det inte så mycket om de två ”öronmärkta”

månaderna fryser inne för papporna. Inte heller har intervjupersonen märkt av någon speciell ökning när det gäller männens uttag av föräldraledighet utan fördelningen ligger rätt så konstant:

Att män tar mer ledighet hänger samtidigt ihop med att man har utökat föräldraledigheten. Sen så har vi i Region Skåne en policy om en utökad möjlighet till föräldraledighet. När det gäller den formella ledigheten så är lagtextens och kassans regler om ersättning till barnet är 8 år och vi har till 12 år. Så avkortning av arbetstid kan man göra tills barnet är 12 år och det är många som använder sig av det men det är företrädesvis kvinnor som använder sig av den möjligheten. (Ansvarig för arbetsrättsfrågor på Region Skåne).

Vidare hänvisar nämnda intervjuperson till en före detta landstingspolitiker, Bertil Göransson beträffande hur kvinnan ser på mannens ansvar på hem och familj och berättar:

Just att kvinnorna säger att ”min man han är så duktig. Han hjälper till och gör det och det och det”. Man kan fundera kring när kvinnan säger ”att min man är duktig och hjälper till” markerar hon då att hon har, och har tagit ansvaret för familjen och sen så får mannen då vara med på hennes villkor? För annars hade hon inte sagt, ” hjälper till”.
(Ansvarig för arbetsrättsfrågor på Region Skåne).

På Arbetsförmedlingen tycks männens frånvaro från arbetet på grund av föräldraledighet vara mer utbredd. Könsfördelningen inom denna arbetsplats är cirka 60 % kvinnor till skillnad från Region Skåne där kvinnorna var överrepresenterade med cirka 80 % var kvinnor. Enligt personalansvarig märks det inte något direkt mönster, inte mer än att den nyblivna mamman i regel tar ut den långa föräldraledigheten och att pappan gärna tar ut föräldraledigheten i samband med semestern för att kunna få en rejäl ledighet. De flesta pappor tar ut mer än två månader på den här arbetsplatsen. Förutom att de nyblivna papporna tar ut de första 10 dagarna direkt efter förlossningen, är de medvetna om, på denna arbetsplats, att det kommer ett par månaders föräldraledighet och nedsatt tjänstgöring på grund av minderåriga barn när papporna tar ut föräldraledighet. Personalansvarig berättar: “Vi har en kille nu som är föräldraledig ett helt år, han tar ut alla föräldrapenningsdagarna så att det är inget ovanligt”. Dock menar personalansvarig att man kan se skillnader i uttag mellan män och kvinnors föräldraledighet. Kvinnorna tar ut mer föräldraledighet, det är också kvinnorna som går ner i tjänst på grund av minderåriga barn. Det har dock skett en förändring de senaste fyra åren sedan personalansvarig blev anställd. Män förkortar sin arbetstid mer idag. Kanske beror det

på att fler nyanställningar har gjorts de senaste åren som har inneburit att fler män har gått ner i arbetstid, och att fler tar ut föräldraledighet.

Hos Polismyndigheten märks det dock ingen skillnad mellan män och kvinnor då det gäller uttag av föräldraledighet enligt löneadministratören. När det gäller de ”öronmärkta” dagarna säger löneadministratören: ”Vi ser inte om de är öronmärkta eller ej”, det är bara Försäkringskassan som vet det”. Löneadministratören menar att variationerna är stora eftersom pappan kan ta ut föräldraledighet lite när som helst till exempel två månader på sommaren och han kan dessutom ta ytterligare en månad vid ett senare tillfälle eller tar ut hela föräldraledigheten på en gång.

5.1.3 Konsekvenser

Ansvarig person för arbetsrättsfrågor inom Region Skåne menar att en möjlig tanke med den senaste förändringen inom föräldraledighetslagen är att de fört in rätt tydliga diskrimineringsregler till kvinnans fördel, eftersom kvinnorna har tagit ut den största andelen föräldraledighet och därför missgynnats lönemässigt. En längre tids föräldraledighet för både män och kvinnor kan också komma att påverka männens löneutveckling.

De negativa konsekvenserna vid föräldraledighet märks främst fram på höstkanten och i anslutning till jul, berättar ansvarig person för arbetsrättsfrågor. Väldigt många vill då vara föräldralediga vilket leder till att ansvarig person för arbetsrättsfrågor får många frågor från arbetsledare om huruvida man kan neka till föräldraledighet. Enligt lag får arbetsgivaren lov att neka till denna ledighet. Detta eftersom föräldraledigheten får delas upp i högst tre perioder per år. Trots att detta kan leda till en del konflikter mellan den anställda och ledningen, menar ansvarig person för arbetsrättsfrågor följande:

Det är dessutom så sofistikerat att, jag hade inte det belagt innan, men nu har jag precis fått klarläggande och det finns väldigt lite rättslig prövning på föräldraledighetslagen.
(Ansvarig för arbetsrättsfrågor på Region Skåne)

Vidare berättar ansvarig person för arbetsrättsfrågor på Region Skåne, att de är medvetna om den anställdes rätt till ledighet, och att det inte är något konstigt att ta ut föräldraledighet, ”men man kan sucka och stöna för det är så pass många just nu som vill plocka ut ledighet och detta är en praktisk verklighet som man är väl medveten om”. Då det gäller förkortad

arbetstid hos de anställda som befinner sig över Försäkringskassans tak är det förhållandevis ovanligt, oberoende om det är män eller kvinnor. Anledningen är, säger ansvarig person för arbetsrättsfrågor att de anställda är i karriär och väldigt angelägna om att vara med på så mycket som möjligt. Den förkortade arbetstiden är därför inte lika frekvent utnyttjad. Männens frånvaro i föräldraledighet handlar snarare om den attityd som finns ute i samhället, menar ansvarig person för arbetsrättsfrågor, eftersom det indirekt sägs att män är mer beroende av varandra än vad kvinnor är på de arbetsplatser som är kvinnodominerade. Därför anses kvinnor som mer utbytbara på arbetsplatsen.

På frågan om vilka reaktioner och konsekvenser föräldraledigheten för med sig på Arbetsförmedlingen då de anställda planerar sin föräldraledighet menar personalansvarig att de försöker vara så tillmötesgående som möjligt, och att föräldraledigheten inte upplevs som något problem.” Det är friktionsfritt, smärtfritt”. Vidare menar nämnda intervjuperson att alla bara ser positivt på att någon skaffar barn, “vi hade en tjej som gick hem på föräldraledighet, där vi har vadslagning om vad det blir för kön och vad den kommer att väga”. På denna arbetsplats finns det i dagsläget många småbarnsföräldrar vilket märks hos papporna menar personalansvarig då de pratar om sina ”knoddar” Föräldraledighet och barn ses inte som något hinder på denna arbetsplats. Några negativa reaktioner har inte framkommit då någon ska vara föräldraledig.

Att vara anställd inom staten innebär vid föräldraledighet otroliga förmåner, framförallt en bra start i livet med sina barn, ”så det är klart att jag uppmuntrar dem” menar personalansvarig. Detta eftersom det bland annat innebär möjlighet till förkortad arbetstid fram till dess att barnet är tolv år. Arbetsgivarens inställning till detta är väldigt bra, och man har en otrolig möjlighet till flexibilitet till den dag man vill gå upp till heltid eller vill sluta dagen tidigare. Personalansvarig menar också att den anställde själv får lägga sitt eget schema i så stor utsträckning som möjligt så länge det inte stör den reguljära verksamheten allt för mycket.

Inte heller på Polismyndigheten upplever löneadministratören några konsekvenser av pappornas uttag av föräldraledighet eller några större problem inom organisationen, bara lite mer att göra för de andra. Eventuella negativa reaktioner på de olika nät där de är placerade får löneadministratören inte ta del av på grund av att föräldraledigheten planeras tillsammans med den chef som styr över det stället där de är placerade i tjänst. Det enda

löneadministratören direkt får ta del av när det gäller föräldraledighet, är att det ska vara meddelat löneadministratören senast två månader innan planerad föräldraledighet.

Löneadministratörens syn på föräldraledighet är att: ”Det är något man måste få lov att vara”

5.1.4 Lagstiftning

Då det gäller eventuella konsekvenser om utökning av ”öronmärkta” dagar till pappans fördel, menar ansvarig person för arbetsrättsfrågor på Region Skåne är att det rent praktiskt inte skulle innebära några problem, eftersom merparten av de anställda är kvinnor, vilket innebär att inte lika mycket föräldraledighet kommer att läggas ut på kvinnorna. På frågan hur detta möjligen kan komma att påverka denna arbetsplats då de anställda som innehar någon form av specialkompetens, till exempel läkare, planerar föräldraledighet, menar ansvarig person för arbetsrättsfrågor att detta eventuellt kan komma att innebära andra följder som inte kommer att märkas av så mycket. Orsaken är att könsfördelningen mellan läkare är 50/50 samt att deras jourarbete för med sig mycket ledighet i form av jourkompensation. Då kan jourkompensationen eventuellt bli en ekonomisk ersättning istället för ledighet och ledigheten blir föräldraledighet. Därför menar ansvarig person för arbetsrättsfrågor att en utökning av föräldraledighetsdagarna möjligen kan komma att påverka, men det är inte absolut säkert och säger:

Jag kan inte se något bekymmer såsom lagstiftningarna är utformade för jag menar den innehåller i sig en del såna här slaskrattar, under förutsättningen att verksamhetens behöriga gång och sånt här, men samtidigt, en sådan stor arbetsplats som vi är så behöver vi egentligen inte använda oss av de där undantagsreglerna. För vi har stora omfördelningsmöjligheter. Jag har själv varit småbarnsförälder och använt reglerna och tycker de är bra och riktiga (Ansvarig för arbetsrättsfrågor på Region Skåne).

När det gäller ”öronmärkning” av föräldraledighetsmånader tror ansvarig person för arbetsrättsfrågor att denna form av kvotering på sikt inte kommer att behövas när vi har hittat en naturlig balans, men att det i dagsläget behövs. Det är vuxna människor som ska ta ansvar för sin familj och sina egna uträkningar. Då det gäller mindre företag med mycket få anställda menar ansvarig person för arbetsrättsfrågor att: ”Om en kvinnlig anställd ska vara föräldraledig, ja då ifrågasätter vi inte det, men är det en man då börjar vi ifrågasätta dem. Känsligheten är ju inte densamma”.

Då det gäller frågan om att än mer jämna ut föräldraledigheten mellan könen menar personalansvarig på en Arbetsförmedling att det inte kommer att påverka organisationen, inte heller behöver lagstiftningen förändras utan snarare folks inställning till föräldraledigheten. Personalansvarig menar att ingen skall tvingas vara föräldraledig, eftersom alla familjer består av olika individer med olika behov. Det är familjens tankesätt som ska råda när det gäller föräldraledighet, det är inte staten som ska kommendera och styra. På frågan om hur mycket föräldrarnas ekonomi styr uttaget av föräldraledigheten, tror personalansvarig att detta har stor betydelse och berättar vidare:

Men inte bara det utan det handlar om karriär och om intresse. Även om man är två om att göra barn så kanske kvinnan är mer lämplig att vara hemma än mannen, eftersom hon har de intressena. Det behöver inte vara kvinnan som tycker att det är jätte kul att vara hemma, kan likaväl vara mannen som tycker det är kul att vara hemma (Personalansvarig på en Arbetsförmedling).

En önskan i så fall är att det blir fler föräldradagar och enligt personalansvarig så snålar och sparar många på sina dagar för att kunna vara hemma så länge som möjligt.

Löneadministratören på en Polismyndighet anser att man inte ska ”öronmärka” dagar till pappans fördel, utan man skall kunna skriva över dagar till den ena eller andra föräldern. Att tvinga en person att vara föräldraledig tycker inte löneadministratören ska vara lagstadgat utan man ska kunna bestämma själv.

5.2 Offentliga arbetsplatser utan någon form av ekonomisk kompensation

5.2.1 Ekonomisk kompensation

Då vi frågade biträdande rektor på en grundskola, med cirka 80 anställda varav endast 12 är män, om de hade ekonomisk kompensation i samband med föräldraledighet svarade biträdande rektor: ”Nej vi är kommunalanställda”, som vidare menar att om de hade haft de här extra 10 % så hade det inte visat någon större skillnad på om fler män skulle ta ut mer föräldraledighet, utan tror att man mer ser till värdet av att vara föräldraledig, och att det ekonomiska inte har så stor betydelse. På Socialtjänsten, med cirka 20 anställda varav tre är

män, säger enhetschefen: ”Du vet att detta är kommunen och de betalar inte ut någon kompensation.”

5.2.2 Föräldraledighetens kultur

Biträdande rektor berättar att i dagsläget har de en kvinnlig och manlig lärare som är föräldralediga. Män och kvinnor tar ut lika mycket föräldraledighet på denna arbetsplats, men det är alltid kvinnan som av biologiska skäl i första skedet tar ut föräldraledighet. På Socialtjänsten är det inte heller ovanligt att män tar ut föräldraledighet. De har just nu en pappa som ska vara pappaledig i sex månader, men det är i regel kvinnorna som tar ut det mesta av föräldraledigheten.

5.2.3 Konsekvenser

Biträdande rektorn berättar att på den här kommunala grundskolan finns det ingen skillnad mellan män och kvinnor men om vikarier behöver tillsättas behöver ledningsgruppen få reda på det i god tid för att kunna planera verksamheten. I dagsläget är detta däremot inte något större problem eftersom flertalet av de anställda på denna Kommunala grundskola har passerat den perioden i sitt liv då det är normalt skaffar barn. Medan enhetschefen på Socialtjänsten menar att det är många medarbetare som upplever att det är självklart att vara föräldraledig och säger: ”Det är alltid någon som är i ålder att vara föräldraledig och det är en del i livet”. Vidare förklarar enhetschefen att de anställda arbetar i team och att man därför inte anställer någon på kortare tid ”arbetsuppgifterna får man lösa inom teamet man arbetar i”

5.2.4 Lagstiftning

Biträdande rektor anser inte att det behöver ske någon förändring när det gäller föräldraledigheten utan tycker att den ska ge lika möjlighet för båda föräldrarna beroende på var och ens förutsättningar för ledighet. Det är upp till föräldrarna själva att bestämma hur de vill fördela sin föräldraledighet utan att politikerna ska lägga sig i. Däremot menar rektorn att om pappan har den större inkomsten i hushållet så ska det kunna jämnas ut på något sätt. Intervjupersonen har ingen lösning på hur det ska se ut, men att förutsättningarna ska vara lika eftersom det oftast är det ekonomiska som spelar roll vid föräldraledighet. Det ska ändå vara upp till föräldrarna själva att avgöra hur fördelningen ska göras. På frågan om att än mer öronmärka fler månader till pappans fördel tror enhetschefen på Socialtjänsten att det inte har någon större betydelse inom denna arbetsplats eftersom lönerna inte skiljer sig nämnvärt åt. Till skillnad från de tidigare intervjuerna, där de intervjuade mestadels tyckte att det skall vara

upp till föräldrarna själva att fördela föräldraledigheten, hade enhetschefen en annan syn på föräldraledigheten. Intervjupersonen menade att pappornas uttag av föräldraledighet kan ha positiva effekter. Detta eftersom det innebär att om papporna tar ut mer föräldraledighet så förstärks anknytningen mellan pappa-barn, vilket i förlängningen betyder positiva konsekvenser för barnet och därmed en minskning av eventuell barnmisshandel utförd av pappan enligt enhetschefen.

5.3 Privata arbetsplatser med någon form av ekonomisk kompensation vid föräldraledighet

Intervjupersonerna från den privata sektorn **med** eller **utan** någon form av ekonomisk kompensation är:

- Personalansvarig på en IT-avdelning på ett större företag
- Kontorschef på en Bank
- Personalansvarig på ett IT-företag
- Löneadministratör på ett Rederi
- Arbetsledare inom Industri, ”legotillverkning”

5.3.1 Ekonomisk kompensation

Personalansvarig på en IT-avdelning på ett större företag med cirka 1300 medarbetare på två olika orter, där cirka 30 % är kvinnor och 70 % män, förklarar att den anställde efter ett års anställning, har rätt till ekonomisk kompensation fram till dess att barnet är arton månader i 330 dagar. Ersättningen är kompensation upp till 80 % av den faktiska lönen oavsett vad medarbetaren tjänar. Åldersgränsen på arton månader finns för att man vill möjliggöra en sammanhängande ledighet.

Till skillnad från IT-avdelningen har man enligt kontorschefen på Banken, med 13 anställda varav 8 är kvinnor och 5 är män, möjlighet till ekonomisk kompensation vid föräldraledighet som innebär att den föräldraledige får 90 % av sin lön det vill säga, den anställde får 10 % i ersättning utöver det som utbetalas vid Försäkringskassan, även här kan denna kompensation tas ut tills barnet är arton månader. Kravet för denna kompensation är att den anställde är tillsvidareanställd och att man tar ut hel föräldrapenning, samt att man som anställd förbinder

sig att återgå i tjänst efter föräldraledighetens slut. Den tid man måste stanna i tjänst varierar men är samma tid som den uppsägningstid den anställde har beroende på anställningstid.

Personalansvarig på ett IT-företag med cirka 160 anställda fördelat på två orter där 75 % är män, förklarar att företaget inte har några kollektivavtal och därför inte har några skyldigheter rent lagligt att betala ut någon form av ersättning vid föräldraledighet. Trots detta, och för att bland annat vara konkurrenskraftiga följer de ett avtal ”Almega IT” som också används för att följa praxis på arbetsmarknaden och som gäller uttag av föräldraledighet. Precis som Banken och IT-avdelningen krävs det att den anställde varit anställd ett år, men till skillnad från Banken erbjuder detta företag två månaders ”föräldralön” vilket innebär att man totalt får 90 % i ersättning. Efter tre års anställning har den anställde rätt till fyra månaders ersättning, och barnet får inte vara fyllda två år. Som anställd måste man ta ut 30 dagar sammanhängande ledighet för att kunna få ”föräldralön”. Vid adoption gäller detta avtal två år framåt från barnets hemkomst. Denna ekonomiska kompensation ses som en förmån, och personalansvarig menar att företagets personalpolicy innebär att företaget vill uppmuntra de anställda att få balans mellan arbetsliv och privatliv och personalansvarig menar att:

Jag tror att folk mår bättre och kanske jobbar mer och blir mer motiverade, jag vet att det finns många killar som inte visste att vi hade denna ersättning och blev väldigt positivt överraskade. Så även om de är hemma två, tre månader och vi förlorar den kompetensen de månaderna så förhoppningsvis får vi det tillbaka därför att de tycker att företaget är ett rolig plats att jobba på och att vi satsar på dem och tar hänsyn till att folk faktiskt har ett liv vid sidan om arbetet (Personalansvarig på ett IT-företag).

5.3.2 Föräldraledighetens kultur

Personalansvarig på en IT-avdelning på ett större företag upplevde att männen generellt tar ut mer föräldraledighet än tidigare och framförallt längre perioder. Antingen tar de inte ut någonting eller så är de borta ett halvt år men generellt är det oftast kvinnan som tar ut den längsta föräldraledigheten. Detta beror på två anledningar menar personalansvarig och den första är att man får 80 % av sin lön oavsett vad man tjänar och den andra är att företaget uppmuntrar föräldrar att ta föräldraledighet. Då det gäller män som inte tar ut någon föräldraledighet eller väldigt liten del tror personalansvarig att det beror på att många män tror att de är väldigt viktiga på sin arbetsplats, de tror att man inte klarar sig utan dem på arbetsplatsen. På somrarna kan man dock se tendenser till att män tar utökad föräldraledighet.

Statistik visar att de som tagit ut 30 sammanhängande föräldradagar är 30 % män och 70 % kvinnor.

Vidare säger personalansvarig att de arbetar aktivt med en jämställdhetsplan rörande arbete och föräldraskap. Kvinnorna har oftast huvudansvaret för familjen vilket innebär att det blir svårt att vara jämställd i arbetslivet. Kvinnor ska inte behöva släpa efter i kompetens och löneutveckling efter föräldraledigheten. Männen ska däremot uppmuntras att vara föräldralediga. Vidare menar personalansvarig att det är en viktig arbetsuppgift för cheferna att uppmuntra männen att vara föräldralediga och att ta till vara kvinnornas kompetens och löneutveckling.

Kontorschefen på en Bank menar att på den här typen av arbetsplats är det traditionellt mer kvinnor. På frågan om hur ledningen ser på föräldraledighet, säger kontorschefen att det är något självklart att vara föräldraledig. Det negativa är att det oftast tar för lång tid att planera ersättare för personen som ska vara föräldraledig, trots att personen anmäler det i god tid. Det är inte ovanligt att papporna tar ut föräldraledighet men det är ovanligt med mer än två månader. Kontorschefens uppfattning om föräldraledighet är att det är ganska accepterat och det är aldrig någon som undrar varför man tar ut föräldraledighet och säger:

”Jag tror att den generation som nu jobbar, skaffar barn sent och då är det många som är pappalediga” .

Inte heller på ett IT-företag är det ovanligt att män tar ut föräldraledighet. Enligt personalansvarig har de märkt att många börjar ta ut långtidsledighet. Det har tidigare inte varit så vanligt men de sista två åren har det ökat. Många av männen planerar sin föräldraledighet utifrån de normer som ger ersättning, det finns de som är hemma längre perioder. En kille har varit ledig över ett år och en annan har varit ledig sex månader. Lönerna på detta företag skiljer sig åt, kvinnor med administrativa roller har lägre lön än kvinnor och män på utvecklingsavdelningen. Könsfördelningen på denna arbetsplats är 75 % män och 25 % kvinnor. Medelåldern är 38-39 år och har ökat de sista åren eftersom många stannar kvar inom företaget. Flertalet är högvärlöna och 90 % har högskoleutbildning.

5.3.3 Konsekvenser

Personalansvarig på en IT-avdelning på ett större företag menar att eftersom det är en sådan stor arbetsplats så innebär föräldraledighet inget problem då de behöver ersättningsrekrytera. Personalflöde och resurser är en del av deras resursplanering. Föräldraledigheten innebär därför inte några problem, utan ses snarare som positivt och när det gäller frånvaro på arbetsplatsen säger personalansvarig:

Det är bra för oss arbetsgivare för att man får ett annat förhållningssätt, alltså vi vill ha medarbetare som har balans i livet, och att ha balans i livet är inte att sitta här 24 timmar om dygnet och vi vill inte ha sådana medarbetare. Ingen människa orkar med det, man måste ha balans, bra familjesituation och att man har ett bra förhållningssätt till sitt arbete man släpper sitt arbete när man går här ifrån och man går inte och grubblar utan då har man sin familj, och man har sina vänner och man tar hand om sin hälsa. Om alla de bitarna är i balans då är man en välfungerande medarbetare som gör att det kommer att prestera mycket mer på arbetsplatsen (Personalansvarig på en IT-avdelning, större företag).

En längre tids frånvaro av en anställd kan innebära att någon annan får chansen att göra jobbet. Det kräver lite extra arbete vid kortare frånvaro, då omfördelar man arbetsuppgifterna och personalansvarig säger: ”Det kan bli känsligt för kollegerna att försöka överleva den här perioden så om pappan tar lite längre föräldraledighet så är det bara positivt. Det finns också pappor som förkortar sin arbetstid men är inte lika vanligt”.

Inte heller Kontorschefen på en Bank har upplevt att uttag av föräldraledighet har varit något problem, varken för kvinnor eller för män. ”Jag tror att problemet som man upplever är en själv. ”Kontorschefen menar dock: ”Sedan har man kanske valt den period då man ändå vet att det fungerar på något sätt, men även om jag hade kommit någon annan gång så tror jag det hade man löst” De är väl känt inom denna organisation att alla har rätt till 60 dagars föräldraledighet och att man kan välja att vara ledig mer. Eventuella negativa reaktioner då en man vill vara ledig kommer snarare från kunder, den lite äldre generationen som säger: ”Ska du vara pappaledig mitt i karriären hur går det ihop? Det fanns inte på min tid”. Kontorschefen tror att detta är en (gammal) generationsfråga.

Negativa konsekvenser för arbetsgivaren är att det ofta tar lång tid att planera ersättare för den föräldraledige, trots att personen har anmält detta i god tid vilket kan leda till en del friktion.

Det kan också innebära att det kan bli mycket tuffare arbetssituation. Eftersom det kan vara svårt att hitta ersättare under en kortare period, inte heller kompetensen ersätter man direkt. Positivt kan vara att det vid nyrekrytering innebär att alla får mer avancerade arbetsuppgifter, vilket är utvecklande för alla inom företaget. Kontorschefen tycker då det gäller attityder kring föräldraledighet att det är ganska accepterat, åtminstone på den här arbetsplatsen.

Andra viktiga konsekvenser och reaktioner, såväl positiva som negativa, är de som framkommer under intervjun med Personalansvarig på ett IT-företag.

Det kostar lite pengar för företaget. Dels är de inte här och jobbar och så skall vi betala, men vi har blivit lite hjälpta av att Försäkringskassan höjt de från 7,5 till 10 prisbasbelopp. Tidigare fick vi ersätta från 24 000 kr och det blev ju ganska många fler, nästan 80 % av alla på företaget tjänar över 24 000 kr det blir betydligt mer pengar, så det är klart att det blir konsekvenser (Personalansvarig på ett IT-företag).

Vidare menar personalansvarig att det är positivt att folk tar ut pappaledighet och att många troligen tar ut just tack vare att de får denna kompensation och framförallt då höginkomsttagarna. Eftersom många av de anställda har en inkomst över cirka 33 500 kronor i månaden. En anställd med en månadslön på 50 000 kronor får inte ut mer än cirka 50 % istället för 80 %. Ekonomisk kompensation innebär därför positiva konsekvenser, ”okej” vi har faktiskt råd att vara lediga två månader till menar personalansvarig. För dem som ligger under taket tror inte personalansvarig att dessa 10 % har så stor betydelse.

Huruvida föräldraledigheten är accepterad på arbetsplatsen, eller hur öppet folk pratar om att vara hemma tror personalansvarig beror på vilken chef som finns på de olika avdelningarna, men att om någon har varit ledig smittar det nog av sig om de pratar om det. De negativa attityder som kan förekomma är enligt personalansvarig:

Vi har ju en del som har den där lite mera konservativa synen inom organisationen som inte tycker det, jag ska inte säga att det inte tycker, men att det liksom alltså är man chef så är man inte föräldraledig och det är klart, är de vana vid det sätt som de har tyckt, har man den positionen så kan man inte vara hemma ett halvt år (Personalansvarig på ett IT-företag).

Personalansvarig menar att svårigheter kan uppstå när en chef i ledningen, någon nyckelperson ska vara föräldraledig, vilket kan leda till svårigheter och om hur det skall lösas:

Och är man global personalchef så är det också kanske svårt med ledighet. Har man tagit de jobben, så har man också gjort ett aktivt val, att jag ska satsa på min karriär. Vår VD har aldrig varit pappaledig, för han är VD, han har valt. Det som jag tycker är fantastiskt är att man har valfrihet. Vill man vara ledig så var det och vill man inte så är det okej (Personalansvarig på ett IT-företag).

Ett problem personalansvarig uppmärksammar är att detta företag konkurrerar med hela världen. Japan och Kina jobbar inte några 40- timmar, så för VD: n kan det uppstå svårigheter kring, ska vi jobba mindre eller ska vi lyckas producera och leverera?

5.3.4 Lagstiftning

Personalansvarig på en IT-avdelning på ett större företag tycker att man skulle kunna ha rätt till att vara hemma tills barnet är två år och att det skulle vara lagstiftning på att pappan skall ta ut ett halvt år till ett års föräldraledighet. Barnet får dock inte komma i kläm på grund av ekonomiska faktorer i samband med de här kraven. Detta eftersom mannen oftast har högre inkomst än kvinnan. Vidare menar personalansvarig att detta företag arbetar mycket med kartläggning om skillnader lönemässigt mellan män och kvinnor, de jobbar aktivt med att göra justeringar det vill säga lika lön för lika arbete oavsett kön:

Vår vision är att vi tittar på vad man fick i snitt förra året utan inte i kronor utan i procentsats, och så ska vi ge det färdiga påslaget och har man då en god utveckling och ser att en medarbetare presterar väldigt väl då kommer man få en väldigt god löneutveckling under det året man är föräldraledig (Personalansvarig på en IT-avdelning, större företag).

Inte heller på Banken ser kontorschefen att en utökning av öronmärkningen i föräldraledigheten skulle påverka arbetsplatsen negativt, detta eftersom det är traditionellt fler kvinnor anställda vilket innebär färre dagar att planera mammaledigheten. ”Det är strunt samma skulle jag vilja säga” även om de har anställt fler yngre killar tycker kontorschefen att det är viktigt med en stor valfrihet. Detta eftersom det finns så många olika typer av familjer, olika typer av situationer och därför svårt att göra generella lösningar på allt. Den optimala föräldraledigheten tycker kontorschefen är den nuvarande lagstiftningen. Två månaders

”öronmärkning” är bra för att man verkligen ska ta ut ledigheten och säger: ”För jag tror som typ jag som behöver en spark i häcken och verkligen tog ut ledighet naturligtvis, men sen måste det ändå vara en stor del som man själv kan bestämma”.

Däremot tror Personalansvarig på ett IT-företag att en utökning av de ”öronmärkta” föräldraledighetsmånaderna kan komma att innebära negativa konsekvenser för företaget eftersom könsfördelningen är så pass ojämn, eftersom fler män hade blivit tvungna att ta ut föräldraledighet. Även om företaget jobbar med att försöka anställa fler kvinnor i datateknik så är könsfördelningen i utbildningen lika snedfördelad. Personalansvarig förstår tanken med öronmärkningen då man diskuterar jämställdhet men att den fria viljan ändå måste finnas hur man vill dela upp föräldraledigheten. Vidare menar personalansvarig att det inte handlar om att folk inte vill vara föräldralediga, utan att det främst handlar om ekonomi. Förutom ekonomiska svårigheter tror personalansvarig att det också handlar mycket om attityd och säger:

Jag tror att det är gamla synsätt som ligger bakom medan en sådan som utbildad sig har ett annat sätt att ta till sig nya tankar och det blir mer självklart att man ska dela på ansvaret hemma [...] bara det är någon som börjar så sprider det sig som ringar på vattnet
(Personalansvarig på ett IT-företag).

Personalansvarig menar också att det ska vara frivilligt hur föräldraledigheten skall fördelas, men att man lagstadgar för ekonomiska förutsättningar i stället. Höjningen till 10 prisbasbelopp har underlättat, vilket har inneburit att fler inte kan skylla på ekonomin. Ekonomin skall inte behöva vara avgörande för vem som ska vara hemma vid föräldraledighet.

5.4 Privata arbetsplatser utan någon form av ekonomisk kompensation vid föräldraledighet.

5.4.1 Ekonomisk kompensation

På frågan om företagets syn på ekonomisk kompensation på ett Rederi med cirka 655 anställda varav 387 stycken är kvinnor och 268 stycken är män svarar löneadministratören: ”Va finns det något företag som har det, det har jag aldrig hört talas om, blev lite förvånad över att det finns.” På det här företaget blir de anställda tjänstlediga utan att få ersättning mer

än det de får från Försäkringskassan och det som är lagstadgat. På industriföretaget med ”legotillverkning” säger arbetsledaren: ”att det aldrig har förekommit någon diskussion kring detta med ekonomisk kompensation”. Antagligen beror det på att medelåldern är hög på denna arbetsplats, och att det därför inte har någon större betydelse, samt att det inte är så många som tar ut föräldraledighet. Även medelåldern på ledningsgruppen är hög vilket också troligen är en bidragande orsak varför denna fråga aldrig har varit aktuell. Det är dock inte bara lönen som gör att folk trivs på sitt jobb utan som arbetsledaren menar det är mycket runt omkring, arbetstider, föräldraledighet, hur enkelt det är att få semester och ledigt vid klämdagar. Fungerar inte en anställd med sin hemmiljö så fungerar inte arbetslivet heller. Arbetsledaren anser att det är lite synd att det handlar så mycket om ekonomi och att företaget ska gå in och betala ut kompensation. Det kan vara bra, men för en del företag är det en stor utgift och kan slå väldigt olika. Alla borde ha samma förutsättningar.

5.4.2 Föräldraledighetens kultur

På den här arbetsplatsen finns det två olika världar att jämföra berättar löneadministratören på ett Rederi. Det är fler kvinnor som stannar hemma än män. Männen tar endast i samband med barnets födelse ut de tio dagarna men det är beroende på vilken avdelning de arbetar på. På ”drift och maskin och däck” är kvinnliga medarbetare i underläge, medan ”intendentur” sidan det vill säga shop och kiosk och så vidare, där är det flest kvinnor. Det är sällsynt att mannen tar ut de två ”öronmärkta” månaderna därför att de har mer inkomst än vad kvinnorna har. En annan svårighet som löneadministratören berättar om är till exempel då en gravid kvinna som seglat utefart (seglar över hela världen) och skulle vara föräldraledig och inte fick ersättning från Försäkringskassan. När hon ringde hem till Försäkringskassan fick hon till svar:

– Att ja, du har rätt till mammapeng, men när hon fick den lilla pojken så hade hon inte rätt till det och det innebar att det inte enbart kunde överleva på pappans inkomst. Så hon fick börja jobba efter två månader, pappan fick stanna hemma så det är ett väldigt speciellt fall (Löneadministratör på ett Rederi).

På ”Industrin med legotillverkning” är det cirka 45 anställda varav ett 30-tal är män och resten kvinnor. Fördelningen kring föräldraledigheten är mer skiftande menar arbetsledaren. Kvinnorna tar ut den största ledigheten men det har funnits män som haft ett halvt års föräldraledighet, medan det också finns de män som knappt tar ut någonting. I vissa fall tror arbetsledaren att detta beror på ekonomiska orsaker, men att de män som har valt att vara

hemma har ökat de senaste åren, och även då det gäller längre föräldraledighet. De som har gjort detta val är främst de män som befunnit sig under Försäkringskassans tak.

5.4.3 Konsekvenser

Löneadministratören på ett Rederiet säger att de inte kan neka sina medarbetare att ta ut föräldraledighet men det är tacksamt med varsling i god tid särskilt då det gäller ”däck och maskin”, där det är brist på kvalificerat folk. Sjömän har tappat väldigt mycket status de senaste åren. Löneadministratören berättade om en utbildning där det framkom: ”Där skrek alla efter ”däck- och maskinfolk”, så där är man alltid tacksam för att man varslar i ganska god tid så att man hinner hitta någon vikarie.” På intendentursidan behövs ingen speciell kompetens utan bara en grundläggande säkerhetsutbildning som fås via företaget vid anställning. Inom denna verksamhet finns inga problem att hitta ersättare vid föräldraledighet. Föräldraledighet hos männen är ytterst sällsynt på detta Rederi säger löneadministratören men det förekommer att de tar ut någon enstaka dag. De har haft en man som jobbade på land, han var ledig fyra dagar i veckan och jobbade en dag i veckan i en månads tid. På frågan om vilka konsekvenser föräldraledighet innebär för företaget förklarar löneadministratören:

Reaktioner och reaktioner, jag vill vara föräldraledig ja men självklart ska du vara det, de fixar vi. Sedan måste man ju pussla. Det är ju så med all bemanning, vem är mest kvalificerad för att ersätta dig när du är borta. Så bemötandet är att du självklart ska du vara ledig. Sedan är det också det, jag nämnde att vi har så hög medelålder på företaget så det är inte många som tar ut, vi har ett snitt på 45 år, så det är inte många då som blir mamma eller pappa men självklart så finns det ju (Löneadministratör på ett Rederi).

Synen på föräldraledighet är enligt arbetsledaren på en Industri med ”legotillverkning” positiv men innebär vissa problem. Arbetsledaren säger: ”Vi är ett väldigt litet företag. Alla är beroende av varandra, men jag har inte hört något negativt när någon kommer och säger: Nu ska jag vara föräldraledig, utan oftast löser det sig”. Längre tids föräldraledighet innebär sällan några problem att hantera. De problem som kan förekomma är när inte ledningen klarar av att planera i tid. Då nyckelpersoner ska vara lediga kan dessa vara svårare att ersätta än andra vid föräldraledighet eftersom deras frånvaro kan medföra leverans-förseningar, mindre täckning i maskinerna och liknande samt att företaget inte kan ta så mycket order som man önskat eftersom maskinerna inte går på 100 %. När det gäller förkortad arbetstid är inte detta något som har förekommit bland männen eftersom det skall göras lika mycket på kortare tid,

det är ingen som säger att nu tar jag lite jobb från dig. Istället blir det övertid eller att de blir tvungna att stressa.

5.4.4 Lagstiftning

Som företagets representant menar löneadministratören på ett Rederi att lagstiftning är lagstiftning och det ska man följa. Det är upp till den enskilde att välja hur man vill fördela föräldraledigheten. På frågan om hur löneadministratören uppfattar en eventuell utökad ”öronmärkning” av föräldraledigheten blir svaret:

Om jag nu tittar ur ett eget perspektiv, så är det ju så att min sambo har ut mer än dubbelt så mycket som jag efter skatt, ska han då tvingas att vara hemma så att vi har en mindre inkomst än om jag stannar hemma och han går till jobbet? Ibland så funderar man på om de verkligen har koll, har de varit föräldralediga? Det är så lätt att prata om grejerna, men det finns så många andra konsekvenser runt omkring det (Löneadministratör på ett Rederi).

Arbetsledaren på en Industri med ”legotillverkning” ser mer positivt på en utökning av de ”öronmärkta” månaderna särskilt med tanke på att det kan underlätta för företagets nyckelpersoner kanske tidigare känt sig tvingade att vara på jobbet, att det är oombärliga. Vidare säger arbetsledaren:

Men om man gör det klart för sig, att plötsligt är det någon som ska vara borta sex månader, då måste någon annan ta hans plats, och vikarier och Manpower [...] kan nog de anställda få prova på andra tjänster inom företaget. Jag tror att det kan vara positivt för organisationen även om det kan ställa till lite innan allt faller på plats (Arbetsledare på en Industri).

En översyn som borde göras enligt arbetsledaren är en förändring av föräldrarnas inkomst. Istället skulle man se till hushållets det vill säga mammas och pappans inkomst tillsammans. Ersättningen skulle vara 80 % av den totala inkomsten. Ekonomin styrs då inte av vem som tjänar mest. Trots att arbetsledaren till viss del är positiv för en ”öronmärkning” av föräldraledigheten borde det vara upp till familjen att bestämma fördelningen.

6. Analys

I vår analys har vi delat upp *offentliga och privata arbetsplatser* i två avsnitt där vi kommer att analysera både de som har ekonomisk kompensation och de som inte har ekonomisk kompensation vid föräldraledighet under samma rubrik. Vi kommer främst att belysa arbetsgivarnas förhållande till föräldraledighet med fokus på männens/pappornas utnyttjande av den lagstadgade rättighet alla föräldrar har rätt till. Pappornas uttag av föräldraledighet har ökat sedan 1974, men fortfarande finns det en stor del män som inte utnyttjar den alls eller bara en mindre andel. Därför har vi valt att koppla detta till ett mansperspektiv, och utifrån de teorier och tidigare forskning som vi har valt att presentera i denna uppsats, som kan förklara de möjligheter och svårigheter föräldraledighetens utnyttjande innebär för männen och familjen.

I en av våra frågeställningar ställs frågan om vilka eventuella ideologier som finns kring ekonomisk kompensation eller inte. I våra intervjuer framkom det att det endast är ett företag som arbetade utifrån en formulerad ideologisk ståndpunkt. Det var en IT-avdelning på ett större företag på den privata arbetsmarknaden. Ideologin inryms i en jämlikhetsplan och innebär att företaget vill motivera männen att ta ett större ansvar för barn och familj samt att stödja kvinnans position i arbetslivet, utan att hon förlorar eller komma efter i lön- och kompetensutveckling. Många andra arbetsplatser från såväl den privata arbetsmarknaden som från den offentliga sektorn kunde inte säga att det direkt fanns någon ideologi bakom de eventuella förmånerna vid föräldraledighet. Förmånerna bygger snarare på beslut som tagits om kollektivavtal som härrör från ekonomisk kompensation vid sjukskrivning för de med en inkomst över 7.5 basbelopp, med undantag för de statligt anställda.

Vi vill påpeka att företagen, särskilt inom den privata arbetsmarknaden, endast representerar en bråkdel av en viss typ av arbetsplats i storlek, anställda och i könsfördelning. Inom den offentliga sektorn kan det också finnas skillnader beroende på regionala olikheter, men att de till stor del styrs av politiska beslut om kollektivavtal.

6.1 Offentliga arbetsplatser med eller utan någon form av ekonomisk kompensation vid föräldraledighet

6.1.1 Ekonomisk kompensation

Genom våra intervjuer har det framkommit att det finns stora variationer gällande ekonomisk kompensation inom såväl den offentliga sektorn som den privata sektorn. Biträdande rektorn på en Kommunal grundskola och enhetschefen inom Socialtjänsten var noga med att påpeka att de inte har någon form av ekonomisk kompensation, medan ansvarig person för arbetsrättsfrågor på Region Skåne informerade om att alla, oavsett om man arbetar inom kommunen eller landstinget, har rätt till ekonomisk kompensation från arbetsgivaren om man överstiger 7,5 basbelopp som innebär att de har rätt till 80 % av den faktiska lönen.

Arbetsförmedlingen (Staten) erbjuder alltid sina anställda 90 % för varje föräldraledig dag som är anmäld till Försäkringskassan, oavsett vilken inkomst man har och gäller till barnet är arton månader. Samma villkor gäller inom Polismyndigheten. Enligt Klinth (2005) kan detta härledas till den svenska familjepolitikens syfte under 1970-talets mitt att ”skaffa mamman jobb” och särskilt ”göra pappa med barn”, och på detta sätt förändra och jämna ut försörjningsskyldigheten och ansvaret för familjen mellan föräldrarna.

6.1.2 Föräldraledighetens kultur

Inom den Kommunala grundskolan, som den biträdande rektorn representerade, tar män och kvinnor ut lika mycket föräldraledighet och inom Socialtjänsten och Polismyndigheten är det inte ovanligt att män tar ut föräldraledighet. På Arbetsförmedlingen berättade personalansvarig att många pappor tar ut mer än två månader eller mer, men att det är mammorna som tar ut den långa föräldraledigheten. Inom region Skåne märks det inte om männen tar ut föräldraledighet i två månader eller mer eftersom majoriteten av de anställda är kvinnor, cirka 80 %. Den förkortade arbetstiden är inte lika utnyttjad hos dem som befinner sig över Försäkringskassans tak, detta oberoende av om det är män eller kvinnor. Anledningen är att de är i karriär och väldigt angelägna om att vara med i arbete så mycket som möjligt. Hur de anställda utnyttjar föräldraledigheten, men framför allt möjligheten till förkortad arbetstid då barnen är mindre, tycks påverkas av vilken form av karriärmöjligheter arbetet erbjuder och inte beroende på om arbetsgivaren erbjuder ekonomisk kompensation eller inte. Detta kan kopplas till Bekkengen (1996) och Klinth (2005) som förklarar att ett syfte med föräldraledigheten är att kvinnor och män ska bli mer jämställda på arbetsmarknaden, samt till

en förändrad syn kring ansvaret för barn och hemmets skötsel. Josefsson (2007) menar dock att det finns skillnader i hur föräldrarna utnyttjar föräldraledigheten beroende på vilka maktresurser och relativa resurser föräldern besitter så som utbildning- och eller inkomstnivå. Simone Beauvoir (1973) menar dock att kvinnan måste välja mellan karriär och familj, vilket betyder mindre maktresurser, medan mannen har mer fördelaktiga poster och högre löner än sina kvinnliga kollegor. Detta kan innebära att kvinnan måste vara fri för att kunna konkurrera på arbetsmarknaden på lika villkor och därför avstå från att skaffa barn. Dock framkommer det enligt distributiv rättviseteori (Josefsson, 2007) att kvinnorna är mest nöjda med föräldraledigheten om de får ta ut den längsta föräldraledighetsperioden medan papporna är mer nöjda om de får vara hemma en längre tid. Männerna är mest nöjda om de kan få vara mer delaktiga än vad de har haft möjlighet till att vara.

6.1.3 Konsekvenser

Alla inom den offentliga arbetsmarknaden såg positivt på föräldraledigheten och som något naturligt. Negativa konsekvenser som framkommer är framförallt på Region Skåne då många vill ta ut föräldraledighet särskilt vid jul och nyår. Ansvarig person för arbetsrättsfrågor på Region Skåne förklarar att man får lov att neka och hänvisar till lagen. Att vara anställd inom Staten innebär otroliga förmåner som bland annat innebär att de anställda framförallt får en större möjlighet till en bra start i livet med sina barn enligt Personalansvarig på Arbetsförmedlingen. Att vara föräldraledig ses inte som något problem på Arbetsförmedlingen, utan snarare uppfattades det som positivt att även männen utnyttjade föräldraledigheten. Klinth (2005) menar dock att det finns olika förväntningar på män och kvinnor i arbetslivet vilket innebär att det som uppfattas som svårigheter för kvinnan har definierats som hinder för männen i möjligheten att vara föräldraledig. Samtidigt har kvinnans syn på föräldraledigheten dominerat och hindrat mannen till att ta ut en större del av föräldraledigheten. Dock menar dagens fäder att de inte nöjer sig med att endast lönearbeta och ha familj enligt Plantin (2001) som hänvisar till Holter & Aarseth (1994). Detta framkommer också i Josefssons (2007) utredning som belyser hur man ska öka jämlikheten mellan män och kvinnors utnyttjande av föräldraledighet. I utredningen SOU 2005:66 framkommer en policy som innebär att ge kvinnor samma möjligheter som män i ekonomiskt hänseende, men där de traditionella kvinnomönster för hem och barn kvarstår. Detta medför att kvinnorna inte har samma möjligheter på arbetsmarknaden som män vilket också Simone de Beauvoir (1973) nämner.

6.1.4 Lagstiftning

En vidare utökning av ”öronmärkta månader” till pappans fördel kommer inte att innebära några större problem eftersom färre månader av föräldraledigheten kommer att läggas ut hos kvinnorna. Ansvarig person för arbetsrättsfrågor på Region Skåne: menar att denna form av kvotering på sikt inte kommer att behövas men en majoritet av de intervjuade såg det som positivt med en kvotering till pappornas fördel. De flesta representanterna för de offentliga arbetsplatserna, anser att det är viktigt att föräldrarna själva som vuxna människor ska kunna ta ansvar för sin familj och sitt uttag av föräldraledighet. Däremot finns det en önskan att utöka antalet månader i föräldraledigheten för båda föräldrarna. I dag innebär föräldraförsäkringslagen (www.forsakringskassan.se) att männen har rätt till 60 dagars ”öronmärkta” föräldraledighetsdagar. Bekkengen (1996) beskriver i sin arbetsrapport att det finns tre syften med vår nuvarande föräldraförsäkringslag. Dessa tre syften beskriver för det första hur man vill förändra jämställdhetsperspektivet. Det andra är barnets rätt till sina båda föräldrar och det tredje syftet är att förändra mansrollen som har till syfte att öka den psykiska och fysiska välbefinnandet hos mannen.

Detta kan vi jämföra med Klinths (2005) tankar kring valfrihet. Det fria valet är inte fritt i den bemärkelsen att mannen själv får bestämma, det vill säga det är ingen privatsak med familjens rätt till autonomi och valfrihet. Istället är det en samhälls- och demokrati fråga med fokus på ansvarsfördelning i familjen, vilket innebär att Staten inte bara ger rätten, utan också skyldigheten att påverka familjemönstret i planeringen av uttag av föräldraledigheten.

6.2 Privata arbetsplatser med eller utan någon form av ekonomisk kompensation vid föräldraledighet

6.2.1 Ekonomisk kompensation

Inom IT-branschen ger ett företag de anställda som är föräldralediga 80 % av den faktiska lönen medan det andra IT-företaget samt Banken erbjuder 90 % av sin lön. Kraven för kompensation skiljer sig dock åt mellan dessa tre arbetsplatser, vilket innebär att ekonomisk kompensation ger större möjligheter att lättare förena föräldraledighet med förvärvsarbete. Detta kan vi koppla till ett av Bekkengens (1996) tre syften som vi menar underlättar och möjliggör männens föräldraledighet, som framkommer klart i regeringens proposition 2004/01:44. Detta innebär att sätta barnet i centrum med föräldrarnas möjlighet till flexibilitet i uttag samt båda föräldrarnas möjlighet att förena arbete med föräldraskap. Detta kan vi

också se i Plantins (2001) beskrivning av att fädernas mansroll har förändrats genom tiderna vilket innebär att dagens ”vardagspappa” ska vara omsorgsgivande och ha nära relationer till sina barn.

De företag som inte erbjuder de anställda någon form av ekonomisk kompensation är ett Rederi och en Industri med ”legotillverkning”, här gäller endast Försäkringskassans regler. Arbetsledaren på Industrin med ”legotillverkning” menar att detta kanske beror på hög medelålder inom såväl ledning som övriga medarbetare och kan därför vara en bidragande orsak till varför detta inte har diskuterats. Utifrån dessa två arbetsplatser framkommer det att andelen män som utnyttjar föräldraledighet är mycket begränsat. Enligt Josefsson (2007) kan man enligt maktresursteorin och i samband med relativa resurser se att kvinnan oftast ansvarar för den största delen av hushållsarbetet och föräldraledigheten. Den enskilde förälderns inkomst påverkar därför utnyttjandet av föräldraledigheten och speciellt då om mannen har den högre inkomsten. Detta innebär att föräldrarna, enligt Plantin (2001) som refererar till Becker (1974), strävar efter en sådan rationell arbetsfördelning som möjligt, eftersom familjens välmående kräver ett effektivt arbete i och utanför hemmet. Detta medför att den förälder som tjänar mest pengar måste ta det största ansvaret för försörjningen medan den andre måste ta en större del av hemmets skötsel.

Intervjupersonen på ett Rederi berättar att på denna arbetsplats finns det två olika världar att jämföra, och som vi kunde förstå, en mansdominerande och en kvinnodominerande avdelning. Männens utnyttjande av föräldraledighet var endast tio dagar i samband med barnets födelse, särskilt om de var anställda på avdelningen ”drift, maskin och däck”. Kvinnorna arbetar i huvudsak inom intendentur, det vill säga shop och kiosk, där inkomsten är betydligt lägre än på ”drift, maskin och däck”. Detta kunde vi koppla till de genusskillnader som finns och som är inlärd via socialisationsagenter som familj och massmedia vilket innebär att vi föds med en könsroll, men att den efterhand förändras beroende på de normer och värderingar som speglar vårt samhälle (Giddens, 2007). Enligt Josefsson (2007) kan detta också innebära att de konflikter som berör barnuppfostran och hushållsarbete är mindre inom de familjer där kvinnan har en lägre utbildning och inkomstnivå än om de hade haft lika mycket maktresurser. En annan hypotes är att de familjer som till stor del styrs av pappans inkomst och arbete är mest missnöjda eftersom missnöjdheten upplevs som ett hinder som de inte kan påverka och därför sämre möjligheter

att dela upp föräldraledigheten mer jämlikt. På Rederiet framkom det under intervjun uppgifter om att det finns svårigheter att få tag på kvalificerat folk till avdelningen ”drift, maskin samt däck” då någon anställd vill vara föräldraledig, vilket kan koppla till Josefsson (2007). Detta eftersom de anställda och deras familjer möjligen styrs av pappans inkomst och arbetssituation. Pappans arbete kan därför ses som ett hinder som föräldrarna inte kan påverka då de inte kan dela föräldraledigheten mer jämlik så som de önskar.

6.2.2 Föräldraledighetens kultur

Inom de båda IT-organisationerna märker man att männen tar ut mer föräldraledighet än tidigare och under en längre period, vilket beror på den ekonomiska kompensationen vid föräldraledighet och att man uppmuntrar männen att vara föräldralediga. På Banken märks också en ökad andel av uttag av pappaledighet trots att det är flest kvinnor anställda där. På de två övriga arbetsplatserna, Rederi och Industri med ”legotillverkning”, märker man två stora skillnader. På Rederiet är männen knappt alls föräldralediga och särskilt på områden som innebär högskoleutbildning medan arbetsplatsen inom Industrin visar på att männen allt mer tar ut föräldraledighet, mer än två månader är dock sällsynt. Detta kan vi koppla till Klinth (2005) som menar att på grund av olika förväntningar på män och kvinnor måste de män som arbetar inom vissa mansdominerade arbetsplatser anpassa sig efter arbetsplatsens behov. Kvinnors arbetssituation har sett som svårigheter men att mäns arbetssituation har inneburit betydligt större svårigheter och hinder för att möjliggöra föräldraledighet. Detta kan härledas till Giddens (2007) tolkning av Connell (1987) som menar att den könsfördelning som finns inom arbetsfördelningen och rör hemmets skötsel och barntillsyn samt arbetsmarknadens orättvisor som påverkar lön och yrkessegregering har stor betydelse för hur vi betraktar genus.

6.2.3 Konsekvenser

Inom IT- branschen ser man inga problem med att ersättningsrekrytera, inte heller inom Banken, vilket innebär att andra får chans att prova på någon annans arbetsuppgifter vid uttag av längre föräldraledighet. Eventuella negativa reaktioner kommer snarare från Bankens äldre kunder som tror att pappaledighet skadar karriären.

På Rederiet framhåller man att man inte har rätt att neka någon föräldraledighet, men eftersom det finns en stor brist på kvalificerad personal inom ”däck och maskin” innebär detta betydande problem i rekryteringen. Detta kan vi sammanföra med Klinths (2005) resonemang kring männens svårigheter att ta ut föräldraledighet eftersom det utifrån männens perspektiv

inte bara ses som en svårighet utan snarare som ett hinder. Konsekvenser och reaktioner på männens föräldraledighet är enligt arbetsledaren på en Industri med ”legotillverkning” positiv men innebär vissa problem, speciellt då nyckelpersoner ska vara lediga vilket är svårare att ersätta än andra. Regeringens proposition 2000/01:44 betonar framförallt männens ansvar för sina barn som klart försvåras på grund av de kulturella skillnader som finns på dessa arbetsplatser i jämförelse med de arbetsplatser som erbjuder ekonomisk kompensation. Detta kan vi även relatera till Förenta Nationernas stadgar om barnens rättigheter, där artikel 18 handlar om att båda föräldrarnas ansvar för barnet och där barnet har rätt till sina båda föräldrar. Detta kan möjligtvis försvåras utan ekonomisk kompensation.

6.2.4 Lagstiftning

Inom IT-branschen menar de båda Personalansvariga att det är viktigt att pappan tar ut föräldraledighet men att det ändå ska vara upp till föräldrarna att avgöra fördelningen. Samtidigt är personalansvariga väl medvetna om att föräldrarnas ekonomi spelar stor roll. På frågan om en längre tids ”öronmärkning” av föräldraledigheten ser inte kontorschefen på Banken att detta skulle påverka arbetsplatsen negativt, detta eftersom det är traditionellt fler kvinnor som är anställda vilket innebär mindre planerad föräldraledighet av det kvinnligt anställda. Även här påpekas föräldrarnas möjlighet att själva få planera föräldraledigheten men att en viss kvotering ändå hjälper männen att vara föräldralediga. På ett Rederi menar löneadministratören att det är viktigt att följa lagstiftningen, men det är upp till den enskilde att välja hur man vill fördela föräldraledigheten. Arbetsledaren på en Industri med ”legotillverkning” ser positivt på en utökad ”öronmärkning” som då kan leda till att de på nyckelpositioner i större grad tar ut föräldraledighet. Detta kan också innebära positiva förändringar inom arbetsplatsen eftersom andra kan få möjlighet att prova på andra tjänster. Föräldraförsäkringens syften enligt Berggren (2005) är att både mamman och pappan ses som egna individer som har rättigheter och skyldigheter gentemot sina barn, men också mot arbetsmarknaden. Detta försvåras trots svensk familjepolitik (SOU 2001:24) som innebär att båda föräldrarna ska kunna förena föräldraskap och förvärvsarbete. Enligt föräldraförsäkringslagen har männen/papporna rätt till 60 dagars föräldraledighet men detta försvåras på grund av brist på kompetent personal och på så vis kan de inte nyttja sina dagar och förlorar därmed möjligheten till denna ledighet. Trots dessa svårigheter menar Klinth (2005) att männens frånvaro i föräldraledigheten inte beror på grundläggande maktförhållanden från arbetsgivarens sida utan snarare på service-problem. Männens

möjligheter i föräldrapolitikens synsätt borde därför ändras från statens gåva till mannen till istället bli mannens ansvar för familjen menar Klinth (2005).

7. Sammanfattande diskussion

Syftet med vår uppsats var att undersöka olika arbetsplatsers tankar, ideologier kring föräldraledighet och särskilt då männens situation. Gick det att se skillnader utifrån om det är privata arbetsplatser, offentliga arbetsplatser och har ekonomisk kompensation någon betydelse? För att få fram dessa faktorer har vi valt att använda oss av fyra frågeställningar:

- 1) Går det att utläsa några skillnader i föräldrarnas uttag av föräldraledighet beroende på om arbetsplatsen ger ekonomisk kompensation eller ej?
- 2) Vilka konsekvenser reaktioner innebär uttag av föräldraledigheten för arbetsplatsen?
- 3) Vilka tankar kring ekonomisk kompensation, och eventuella ideologier finns på arbetsplatsen?
- 4) Har föräldraledighetens lagstiftning någon betydelse idag och i framtiden och hur påverkar lagstiftningen företaget eller arbetsplatsen?

Under arbetets gång då vi tagit del av intervjuer, teorier och tidigare forskning kan vi inte låta bli att lägga märke till vilka kulturella skillnader det finns, inte bara mellan den offentliga och den privata arbetsmarknaden, utan också mellan dessa två grupper gällande männens/pappornas uttag av föräldraledighet. Kan det vara så att det inom de offentliga arbetsplatserna finns outtalade könsperspektiv som grundas på att det inom kommunen främst har funnits kvinnor, att det därför inte finns någon ekonomisk kompensation? De statligt anställda har tidigare mestadels varit män, men idag har det skett en mer jämlik könsfördelning medan det i kommunen fortfarande är betydligt mer traditionsbundet. Region Skåne som representerar landstingets arbetsplats tycks ha avtal som till viss del ser till kvinnornas fördel, men där den ekonomiska kompensationen troligtvis härrör från den tiden då majoriteten läkare var män. Den ekonomiska kompensationen som landstinget erbjuder och även kommunen bygger på gårdagens kompensation vid sjukfrånvaro för höginkomsttagarna.

Inom den privata arbetsmarknaden kan vi lägga märke till att det finns stora skillnader på ekonomisk kompensation vid föräldraledighet. Det finns arbetsplatser som erbjuder god

ekonomisk kompensation vid föräldraledighet och använder detta som konkurrenskraftig metod för att söka kompetenta medarbetare. På dessa arbetsplatser har vi upptäckt att merparten av de anställda är män och att den ekonomiska kompensationen i kombination med Försäkringskassans höjda ”taknivå” på cirka 33 500 kronor innebär att männen plockar ut mer föräldraledighet än tidigare, vilket också framkommer i intervjuerna.

På den privata arbetsmarknaden, som inte erbjuder någon form av ekonomisk kompensation märker vi att det finns en betydligt större skillnad på uttag av föräldraledighet. Även om det till viss del har ökat, finns det arbetsplatser där män inte nyttjar föräldraledigheten alls. Detta kan bero på att arbetsplatserna domineras av män och att medelåldern är hög hos såväl ledningen som de anställda. Andra perspektiv som vi tror har betydelse, förutom det ekonomiska, är att männen tror att de fortfarande är outhärliga på sina arbetsplatser. Med hänsyn till de stora skillnader som råder på arbetsmarknaden har vi även lagt märke till att det inte bara är en ekonomisk fråga utan också en klassfråga, som inte bara berör de som har en låg utbildning och en låg inkomst, utan också svårigheter för dem som har en hög inkomst utan någon form av ekonomisk kompensation. Därför ställer vi oss frågan: Har ekonomisk kompensation vid föräldraledighet blivit en klassfråga för män oberoende av utbildning och inkomst, eller kan ekonomisk kompensation bli en indikation på social status i vårt samhälle, där perspektivet att se till ”barnens bästa” försvåras på grund av en allt för stort inkomstbortfall vid föräldraledighet? Detta är en fråga som hade varit intressant att studera vidare.

En av de främsta uppgifterna inom socialt arbete är att se till barnens bästa där medvetandet om anknytningen mellan barnet och föräldrarna är viktig för att barnet skall kunna utvecklas till en trygg person. Föräldraledigheten ger möjlighet till detta för såväl mamman som pappan. Inkomstskillnaderna mellan könen är oftast ojämna, och en betydande hög inkomst utan ekonomisk kompensation från arbetsgivaren kan därför innebära mer eller mindre ekonomiska svårigheter för familjen på grund av det inkomstbortfall föräldraledigheten medför. Detta kan föra med sig att pappan inte utnyttjar föräldraledigheten så som det är önskvärt och behöver därför inte bero på pappans eller familjens övilja att fördela föräldraledigheten mer jämlikt. Därför är det viktigt att, inom socialt arbete med barn och familj, ta hänsyn till att en ansträngd ekonomi inte heller är till gagn för barnets bästa utan snarare innebär onödig stress för hela familjen.

8. Källförteckning

Alvesson, M & Sköldeberg, K (1994) *Tolkning & reflektion vetenskapsfilosofi & kvalitativ metod*. Lund: Studentlitteratur

Bekkengen, L (1996) *Mäns föräldraledighet*. Arbetsrapport/Högskolan i Karstad. Samhällsvetenskap, 96:12. Karlstad: Högskolan i Karlstad.

Berggren, Stina (2005) *Kunskapsöversikt över förmåner till barn och barnfamiljer*, Stockholm: Försäkringskassan

De Beauvoir, Simone (1973) *Det andra könet*. Stockholm: Nordstedt Förlag

Denscombe, M (2000) *Forskningshandboken – för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur.

Försäkringskassan. Föräldraledighetslagen <http://www.forsakringskassan.se> 2007-09-05

Giddens, A (2007) *Sociologi*. Studentlitteratur: Lund

Hagström, C (1999) *Man blir pappa. Föräldraskap & maskulinitet i förändring*. Lund: Nordic Academic Press

Josefsson, Jonna (2007) *Uppdelning av föräldraledighet: Nöjda och missnöjda föräldrar*, Stockholm: Försäkringskassan

Klinth, Roger (2005) SOU 2005:66, *pappaledighet som jämställdhetsprojekt- Om den svenska pappaledighetens politiska historia*: Regeringen
<http://www.regeringen.se/content/1/c6/04/79/13/7c37d086.pdf> 2007-12-12

Kvale, Starrin (1997) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur

Patel, R & Davidsson, B (1994) *Forskningsmetodikens grunder*. Lund: Studentlitteratur

Plantin, L (2001) *Mäns föräldraskap om mäns upplevelser och erfarenheter av faderskapet*. Göteborgs Universitet, institutionen för socialt arbete

Proposition 2000/01:44 *Föräldraförsäkring och föräldradedighet*

SCB, Statens statistiska centralbyrå (2006), *Demografiska rapporter 2007:4, Barn & deras familjer*

http://www.scb.se/statistik/_publikationer/LEO102_2006A01_BR_BE51ST0704.pdf 2007-12-12

SOU 2001:24 *Ur fattigdomsfällan: slutbetänkande/ av familjeutredningen*, Stockholm: Fritzes offentliga publikationer

Utrikes departementet (2005) *Mänskliga rättigheter. Barns rättigheter. En lättläst skrift om konventionen om barns rättigheter*

<http://www.regeringen.se/content/1/c6/04/09/99/a0fdfa5e.pdf> 2007-12-12

Andrahands referenser

Becker, G (1974) ” Theory of Marriage” ur Schults (edit) *Economics of the family*. Chicago: University of Chicago press

Blood, R & Wolfe, D (1960). *Husband and wives*. Glencoe IL. Free press.

Connell, R.W. (1987) *Gender and Power. Society, the person and sexuell politics*(Cambridge: polity).

Holter, Ö.G & Aarseth, H (1994) *Mäns livssammanhang*. Stockholm: Bonniers

Korpi, (1987). *Maktens isberg under ytan*. Särtryck nr184, ur red. Peterson, O. (1987). *Maktbegreppet*. Stockholm, Carlssons bokförlag.

Major , B. (1987). ”Gender, justice and the psychology of entitlement.” I Shaver, P. och Hendrick, C. (red) *Sex and gender*. California. SAGE Publications.

Mikula, G (1998). "Division of household labor and perceived justice: a growing field of research." *Social justice research*, vol. 11, nr 3/1998.

Sundström, M & Duvander, A (2000). "Family division of childcare and the sharing of parental leave among new parents in Sweden." *I Couples in Sweden. Studies on family and work*" Swedish institute for social research, Edsbruk. Akademitryck AB

Thompson, L. (1991). "Family work. Women's sense of fairness". *Journal of family issues*, vol 12, nr 2, Juni 1991: 181-196.

Bilaga 1. Försäkringskassans regler vid föräldraledighet

Försäkringskassans regler vid föräldraledighet

Försäkringskassans regler innehåller föräldraförsäkringen tre delar. Det är föräldrapenning, tillfällig föräldrapenning och havandeskapspenning. Här kommer vi dock att redogöra för vad lagstiftningen innebär då det gäller föräldrapenning, med anledning av att det är där vårt fokus ligger i, dvs. att utifrån lagstiftningen undersöka föräldrarnas uttag i denna förmån och främst då pappornas deltagande (www.forsakringskassan.se)

År 2002 förlängdes föräldraledigheten med en månad till 480 dagar (16 månader). Denna ledighet gäller från barnets födelse eller vid adoption, och i samband med denna utökning blev två månader (60 dagar) öronmärkta till den ena eller den andra förälderns förmån. Vid flerbarnfödslar tillkommer 180 dagar för varje barn. 90 dagar av dessa är sjukpenninggrundade och de övriga 90 är lägsta nivåbelopp.

Dagarna kan tas ut till dess att barnet är fyllda 8 år eller tills det att barnet har gått ut första klass. Vid adoption kan föräldraledighet tas ut i 8 år från det datum man tog emot barnet. Detta innebär att om inte föräldrarna utnyttjar dessa dagar så fryses de inne.

För de föräldrar som inte uppfyller försäkringskassans kvalifikationskrav eller saknar inkomst från arbete utgår ett en grundnivå på ersättningen. Från 2004 är ersättningen 180 kr per dag och är den så kallade grundnivån. Kvalifikationskraven för de 180 dagarna är att föräldern i minst 240 dagar i följd närmast barnets födelse eller den beräknade tidpunkten för födseln har haft rätt till SGI som ger ersättning som är högre än 60 kr per dag för tid innan 1 juli 2006 eller har haft SGI från och med sedan 1 juli 2006 med en ersättning på 180 kr. Om inte betalas föräldrapenningen ut enligt lägsta nivå, dvs grundnivån.

SGI är den aktuella inkomst som ligger till grund för sjukpenninggrundande inkomst. Den lägsta SGI:n är 24 % av prisbasbeloppet och den högsta är 7,5 gånger prisbasbeloppet. Prisbasbeloppet för 2007 är 40 300 kronor och kan som högst räknas upp till 10 gånger prisbasbeloppet.

Föräldrapenningen är en inkomst som skall beskattas och är pensionsgrundande. Under 390 dagar är ersättningen 80 % av den sjukpenningsgrundade inkomsten (SGI). Resterande 90 dagar kallas för lägstanivådagar och ger en ersättning på 180 kr per dag för barn födda från och med 1 juli 2006. För barn födda innan dess är ersättningen 60 kr per dag.

Om föräldrarna har gemensam vårdnad om barnet har de rätt till hälften var det totala antal föräldrapenningsdagar, men båda föräldrarna har rätt att överlåta sin del av föräldraledigheten till den andra föräldern. Dock inte de två öronmärkta månaderna. Föräldrapenningen kan betalas ut som helersättning eller som delar av en hel dvs. som halvdag eller trefjärdedelsdag eller fjärdedelsdag eller som en åttondedelsdag. Föräldraledighet kan endast tas ut de dagar då man är hemma med sitt barn och kan således inte tas ut de dagar man arbetar eller studerar. Inte heller kan båda föräldrarna vara föräldralediga samtidigt. Om det inte är uttag av dagar för två olika barn eller att man som förälder exempelvis tar halv dag var. Undantag gäller vid flerbarnsfödslar, då kan båda föräldrarna vara lediga samtidigt och få föräldrapenning. Om en förälder har enskild vårdnad har inte den andra föräldern rätt till föräldraledighet. Utan alla dagarna tillfaller vårdnadshavaren.

SGI kan sänkas då barnet fyller 1 år, men även om den sänks har föräldern rätt till föräldrapenning uträknad på den inkomst som beräknades innan barnets ett årsdag och gäller till barnets två års dag. Den lägre ersättningen gäller vid vård av sjukt barn eller egen sjukskrivning (a.a).

Bilaga 2 Intervjuguide

Intervjuguide till arbetsplatser

Bakgrund

- Berätta om arbetsplatsen, arbetsuppgifter, hur många anställda och hur många män och kvinnor som arbetar här.
- Hur ser fördelningen ut mellan de som finns under respektive över ”försäkringskassans tak”?
- Berätta om dig själv, din befattning, dina arbetsuppgifter, din egen eventuella erfarenhet av föräldraledighet.

Företagets historik och policy för föräldraledighet.

- Dagens föräldrapenning innebär att två månader är öronmärkta till den ena eller andra föräldern, vilket innebär att de inte kan bytas bort. Därför undrar vi, vilka mönster i era anställdas föräldraledighet märks här?
- Är det några skillnader mellan manliga och kvinnliga anställda? (vilka i så fall?)
- Det finns företag som helt el. delvis ger ekonomisk kompensation vid föräldraledighet. Hur ser det ut här på ert företag?
- Vilka tankar ligger till grund för hur det ser ut på ert företag?
- Till de företag som betalar mellanskillnaden: Eventuella krav och förutsättningar för utbetalning av mellanskillnad.

Konsekvenser och reaktioner (för företag med ersättning)

- Vilka konsekvenser har detta inneburit för företaget?
- Har ni sett några förändringar hos era anställda vad gäller sjukskrivning och/eller vård av barn efter föräldraledigheten?
- Har ni sett några skillnader mellan manliga och kvinnliga anställda vad gäller sjukskrivning och/eller vård av barn efter föräldraledigheten?
- Vilka reaktioner märks inom organisationen, arbetsplatsen, då era anställda planerar föräldraledighet?
- Har ni sett några skillnader mellan manliga och kvinnliga anställda?

-
- Kan ni ge exempel på detta?
 - Hur har ni, företaget, bemött reaktionerna?

Konsekvenser och reaktioner (hos företag utan ersättning)

- Vilka reaktioner märks inom organisationen, arbetsplatsen, då era anställda planerar föräldraledighet, och särskilt då de planerar att vara föräldralediga två månader eller mer? Skillnader mellan manliga och kvinnliga anställda?
- Kan ni ge exempel
- Hur bemöter ni dessa reaktioner
- Vilka konsekvenser har detta inneburit för företaget?
- Ge exempel
- Har ni sett några förändringar hos era anställda vad gäller sjukskrivning och/eller vård av barn efter föräldraledigheten?
- Har ni sett några skillnader mellan manliga och kvinnliga anställda vad gäller sjukskrivning och/eller vård av barn efter föräldraledigheten?

Föräldrapolitik

Inom den svenska familjepolitiken diskuteras det att än mer jämna ut föräldraledigheten mellan könen. Vilket kommer att innebära fler öronmärkta dagar för pappan.

- Hur tror du att detta kan komma att påverka organisationen, företaget?
- Tycker du, som företagets representant, att lagstiftningen behöver förändras när det gäller föräldraledighet? (På vilket sätt i så fall?)

Möjlighet att ta del av beslut, handlingsplaner, statistik mm.

Bilaga 3 Informationsbrev

Hej!

Tack för att Du har visat intresse på vår förfrågan. Vi läser på Socialhögskolan i Lund, 6:e terminen och skriver nu vår C-uppsats, som är vårt examinationsarbete. Syftet med vår uppsats är att studera olika företags policy vad gäller föräldraledighet och eventuell ekonomisk kompensation för förlorad arbetsinkomst. Vi är främst intresserade av mäns uttag av föräldraledighet och de konsekvenser det möjligen för med sig på arbetsplatsen.

Vi är tacksamma om vi kan få intervjua Dig. Intervjun kommer att ta ca 60 minuter. Som intervjuperson är Du helt anonym. Du som person samt företagets namn eller organisation kommer inte att nämnas i uppsatsen. Endast vi som gör intervjuerna och vår handledare på Socialhögskolan kommer att ha tillgång till materialet. Materialet kommer inte att användas till någonting annat än uppsatsen. Efter examinationen kommer allt material som ligger till grund för arbetet att förstöras.

Vi kommer att kontakta Dig, om ett par dagar, för att höra om Du fortfarande är intresserad av att delta i vår studie. Har Du frågor kring vårt arbete, kontakta gärna oss: Inga-Maj E. Özaras (xxxxxx) och Madeleine Jeppsson (xxxxxx)

Övriga eventuella frågor kan vår handledare på Socialhögskolan i Lund svara på. Vår handledare heter Maria Bangura Arvidsson och har telefon: xxx xx xx och e-post xxxxxxxx

Med vänliga hälsningar

Inga-Maj E. Özaras och Madeleine Jeppsson